

Likestillingsredegjørelsen 2022

Arbeidsgivers aktivitets-
og redegjørelsesplikt





Innhold

Introduksjon

Om redegjørelsesplikten

3

Del 1

Tilstand for kjønnslikestilling

4-5

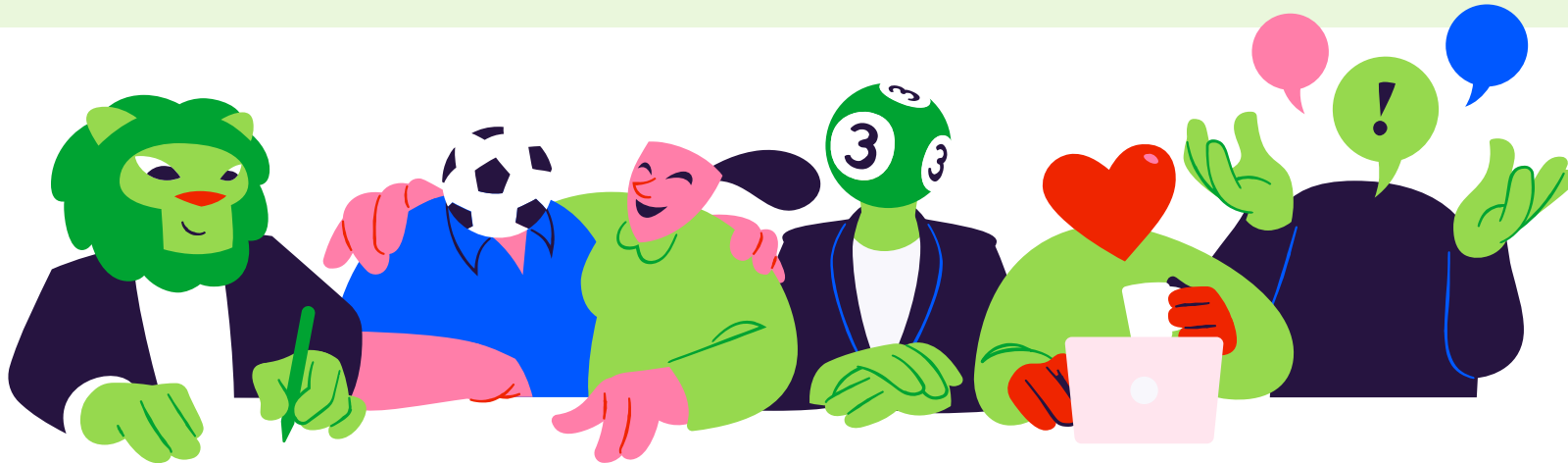
Del 2

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prioriterte områder med tiltak

7-8

10-11





Om redegjørelsesplikten

Likestillings- og diskrimineringsloven fastsetter arbeidsgiveres plikt til å arbeide aktivt med likestilling i bedriften.

«ARP», Aktivitets- og redegjørelsesplikten, skal sikre at arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjøres aktivt, målrettet og planmessig innenfor bestemte personalpolitiske områder.

Del 1

Her oppsummeres den faktiske tilstanden for kjønnslikestillingen og en oversikt over ufrivillig deltid.

Del 2

Her beskriver vi hvordan Norsk Tipping arbeider med like muligheter, hvilke risikoområder som er vurdert, og tiltak som både er planlagt og gjennomført.





Tilstand for kjønnslikestilling

For midlertidige ansatte isolert sett, dvs. vikarer, engasjementer, traineer og lærlinger, er kvinneandelen noe høyere med 44,4%.

Av nyansatte i 2022 ligger kvinneandelen på 42%.

Kjønnsbalanse (alle ansatte per 31.12)		Herav midlertidig ansatte (per 31.12)		Foreldre-permisjon* gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid**		Nytilsetninger i 2022 (både faste og midlertidige ansatte)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
171 (38,9%)	269 (61,1%)	12 (44,4%)	15 (55,6%)	20 (fordelt på 9 kvinner)	11 (fordelt på 8 menn)	0	0	0	0	16	22

*Gjennomsnitt antall uker for foreldrepermisjon som er tatt ut i 2022. **Det er mindre enn 15 ansatte som har delvis permisjon fra sin fulltidsstilling av helsemessige årsaker eller eget ønske om redusert arbeidstid.

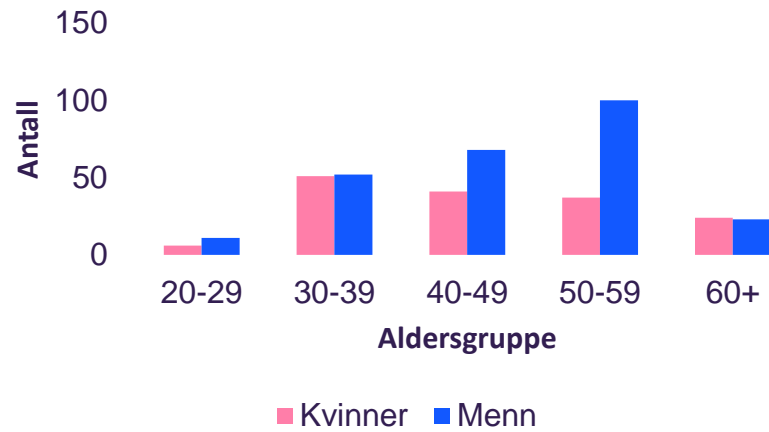
Kvinneandelen i Norsk Tipping har vært relativt stabil de siste ti årene, og ble i 2022 omtrent det samme som året før med 38,9%.

I 2022 er det ingen som har vært ansatt i deltidstilling.



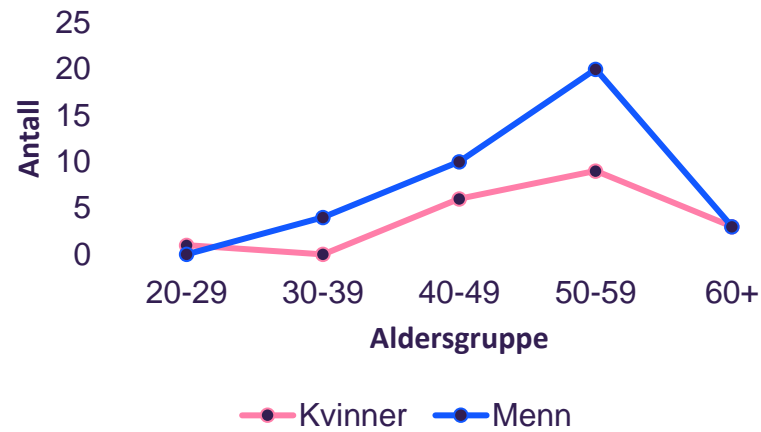
Tilstand for kjønnslikestilling

Alle ansatte
fordeling på kjønn
og aldersgrupper

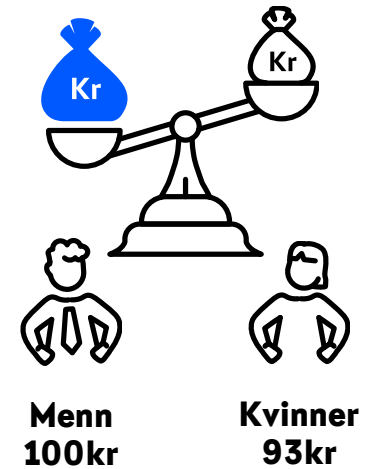


Ved årsskiftet var det 39 % kvinner i bedriften totalt

Alle ledere
fordeling på kjønn
og aldersgrupper



Blant ledere i selskapet utgjør kvinnene 35%, en økning på 3 prosentpoeng sammenlignet med 2021



Menn
100kr

Kvinner
93kr

Kvinnerns andel av menns lønn er 92,8%, en økning med 1 prosentpoeng det siste året.

I Norsk Tipping skal alle ha like muligheter.
Dette handler blant annet om å øke
andelen kvinner totalt i selskapet og
videreutvikle en kultur som ivaretar
likestilling og mangfold.



Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Våre prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering.

Selskapet har føringer på flere nivå for arbeidet med likestilling og mot diskriminering. I arbeidet med å ivareta Norsk Tippings samfunnsoppdrag og realisere selskapets strategi, rettes det interne fokuset mot å «utvikle en fleksibel, endringsdyktig og effektiv organisasjon».

Arbeidet med likestilling og mangfold styres gjennom selskapets kvalitetssystem og vedtatte policyer. Målsettingen i selskapets HR-policy er «Vi har utviklet en av Norges mest attraktive arbeidsplasser». Her uttrykkes også at «Norsk Tipping ønsker et bredt og mangfoldig spekter av ledere og medarbeidere», og at «selskapet søker å oppnå et mangfold i team og ledelse på alle nivåer både med hensyn til kjønn, erfaring, alder og faglig og kulturell bakgrunn».

Dette er også inkludert i selskapets etiske retningslinjer, retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering, og konkrete rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.

I selskapsmålene for 2023 har vi definert en tydelig ambisjon om at bærekraftig verdiskapning skal inkluderes i vår forretningsdrift. Gjennom satsingen skal blant annet våre ansatte oppleve at de har like muligheter, og at selskapet setter kvantitative mål til kjønnsbalanse. Dette krever systematisk arbeid for å oppnå økt likestilling, inkludering og mangfold.

Selskapet skal ha 40% andel av begge kjønn blant ledere og ansatte. Det er fortsatt en utfordring å bedre kjønnsbalansen innenfor enkelte fagmiljøer hvor det er store skjevheter. Årsaken til dette er sammensatt og selskapet erfarer at det generelt er vanskelig å rekruttere kvinner inn til IT-området.

Selskapet har som mål at andel ansatte som opplever like muligheter skal øke med 5 prosentpoeng.



Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Slik jobber selskapet for å sikre likestilling og hindre diskriminering i praksis.

I Norsk Tipping er arbeidet med likestilling, mangfold og diskriminering etablert gjennom faste, formelle og lovpålagte fora i samarbeid med de tillitsvalgte representantene. Det er de tillitsvalgte representantene fra fagforeningene og hovedverneombudet som i hovedsak deltar og representerer de ansatte i dette arbeidet.

Fra 2022 er dette samarbeidet videreført som en integrert del av samarbeidsutvalgets arena hvor de personalpolitiske områdene (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon arbeidsliv og familieliv, og arbeidsmiljø) er et viktig fundament for arbeidet.



Risikovurderinger

I henhold til en prioritert plan er alle de personalpolitiske områdene diskutert og risikovurdert. I tillegg har selskapet gjennomført en stor medarbeiderundersøkelse i regi av STAMI, «puls»-undersøkelser, samt egen undersøkelse i forbindelse med evaluering av pilot for fleksibelt fjernarbeid. Samlet har dette gitt et bra grunnlag for blant annet felles diskusjoner med både ledelse og tillitsvalgte.





Prioriterte områder med tiltak

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover.

Gjennom arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er det ikke kartlagt vesentlige utfordringer med diskriminering, eller hindre for likestilling. Arbeidet har likevel synliggjort forbedringsområder og mulige tiltak. Fjorårets lønnskartlegging bidro til økt oppmerksomhet rundt lønnsforskjeller mellom kjønn og ga en nyttig innsikt som blant annet bidro i arbeidet med lønnsvurderinger og lønnsforhandlinger. Det er en forventning om at lønnskartlegging generelt vil bidra til at selskapet fortsetter å videreutvikle gode rutiner for å hindre uønskede lønnsforskjeller mellom kjønn.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering er sentralt for at selskapet skal lykkes med sin målsetting om å være en attraktiv arbeidsplass i et krevende og forventningsfullt marked. For å kraftsamle vårt arbeide med organisasjonsutvikling vil vi 2023 etablere en egen avdeling med ny direktør i toppledelsen som får det helhetlige ansvaret for organisasjon og juridisk.

Norsk Tipping er en teknologibedrift og opplever et krevende arbeidsmarked. Selskapet har mål om god kjønnsbalanse, både totalt og blant selskapets ledere. Ved årsskiftet var det 39 % kvinner i bedriften totalt, mens det blant ledere var en kvinneandel på 35 %. Gjennom igangsatte omstillings- og organisasjonsprosesser er det en tydelig ambisjon om å utvikle dette i positiv retning.

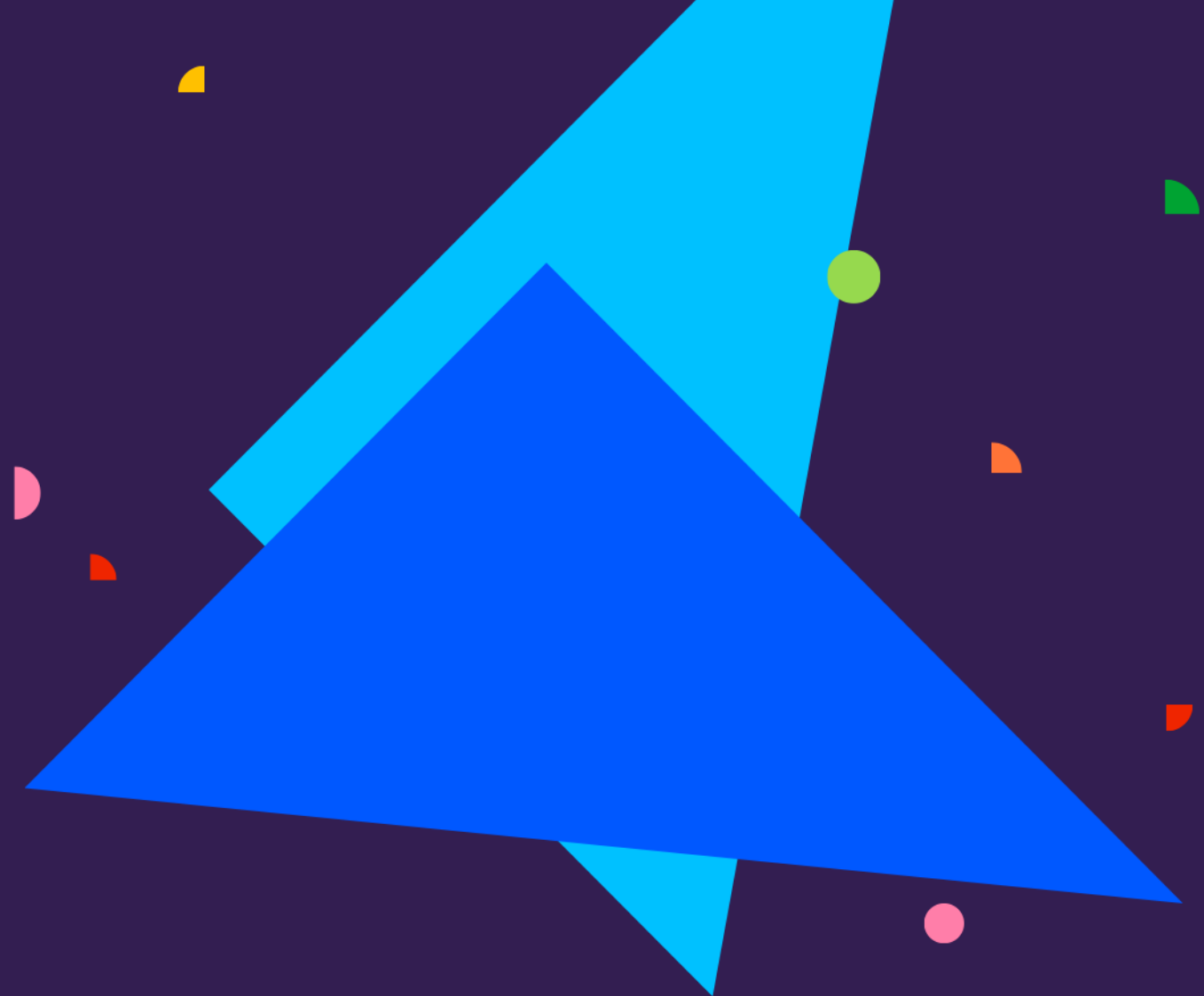
Selskapet forsøker å bidra til at flere kvinner ser muligheter innenfor teknologiområdet og velger utdanning innenfor IT. Det gjør vi blant annet ved å være til stede på utdannings- og rekrutteringsarenaer og på andre samarbeidsarenaer for å synliggjøre hva selskapet kan tilby fremtidige arbeidstakere. På disse arenaene fremsnakker vi både mangfold og kvinner som viktig for selskapet.





Prioriterte områder med tiltak

Område	Bakgrunn / risikoområde	Tiltak	Kommentar til status
Lønns- og arbeidsforhold	Risiko for opplevd diskriminering og lønnsforskjeller mellom kvinner/menn	<p>Utført 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Sikret gode rutiner for tilfeller der lønnsinnplassering skal drøftes i henhold til tariffavtaler Sikret gode rutiner knyttet til lønnsoppgjør vedr. lønnsvurdering av de som på tidspunktet er ute i omsorgspermisjon/sykmeldt <p>Planlagt 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Gjennomgå hovedprinsipper for lønnsfastsettelse med tillitsvalgte (utsatt) Gjennomføre lønnskartlegging iht. til aktivitetsplikten for 2023 	Nye rutiner etablert/oppdatert i samarbeid med ledere. Tiltak for 2023 hovedsakelig i regi av HR.
Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet generelt	<p>Utført 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Gjennomført utvidet medarbeiderundersøkelse i tillegg til faste PULS-målinger. Gjennomført medarbeiderundersøkelse om fjernarbeid (risiko for hinder for likestilling relevant tema i den forbindelse) <p>Planlagt for 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Etablere en felles forståelse om hva vi tenker at mangfold betyr og skal være i Norsk Tipping. Fastsette praksis for ordning med fjernarbeid (innsikt fra medarbeiderundersøkelse om fjernarbeid og risiko for hinder for likestilling er relevant tema i den forbindelse) Hvordan jobbe med gode tiltak knyttet til innsikt fra medarbeiderundersøkelsen for området trakassering 	Medarbeiderundersøkelser er gjennomført, og alle avdelinger følger opp med sine respektive tiltak. Med utgangspunkt i virksomhetsplan er det flere forbedringsområder knyttet til like muligheter og mangfold hvor relevante tiltak vil bli konkretisert i det videre arbeidet.
	Bedre arbeidsmiljø og legge til rette for økt samhandling	<p>Utført 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Påbegynt arbeidet med en betydelig fornyelse/oppgradering av lokaler hvor vi samler alle turnusmiljøene (effekt: trivsel, bedret arbeidsmiljø gjennom økt forståelse/innsikt i arbeidsprosesser på tvers, universell utforming for de med nedsatt funksjonsevne med mer) <p>Planlagt for 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Ferdigstille første fase av felles miljø, gjennomføre innflytting og påbegynne ibruktagelse 	Ombyggingsprosjektet går sin gang og målet er at lokalene kan tas i bruk i løpet av 2023.
	Redusere risiko diskriminering og manglende likestilling	<p>Planlagt for 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> Finne riktige tiltak knyttet til lederopplæring med både interne og eksterne krefter Få ledere mer aktivt inn med involvering i aktivitetsplikten 	Flere tiltak knyttet til å skape økt engasjement med ledere vurderes
Tilrettelegging	Universell utforming	<p>Utført 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> Vi har profesjonalisert oppfølgingen av området med tydeligere ansvarsplassering strukturerte risikovurderinger. Sikret framgang gjennom å sørge for at relevante ikt-løsninger og andre brukerflater tilrettelegges for universell utforming basert på gjeldende krav og retningslinjer. Ansatt person inn i nyopprettet stilling som fagansvarlig for universell utforming <p>Planlagt for 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> «Onboarding» fagansvarlig for UU-området og operasjonalisere struktur og arbeidsform for hele området 	Selskapet fortsetter med satsingen på universell utforming. Viktigste nye målet i 2023 er å få ny fagansvarlig godt i gang.
Rekruttering	Redusere risiko diskriminering og manglende likestilling	<p>Utført 2022</p> <ul style="list-style-type: none"> I forbindelse med at Norsk Tipping første halvår fornyet avtaler om ekstern bistand ved ulike rekrutteringsoppdrag, har vi inkludert krav og forventinger som skal bidra til økt kvinneandel og like muligheter når vi ansetter nye medarbeidere. 	Vi har etablert et godt samarbeid med våre nye partnere og ser på hvordan vi sammen med dem kan gjøre nye forbedringer knyttet til kjønnsbalanse og mangfold
	Kjønnsbalanse og mangfold	<p>Planlagt 2023</p> <ul style="list-style-type: none"> I samarbeid med rekrutteringspartnere vurdere relevante tiltak for å få større tilfang av mangfold blant søkere. 	



Norsk Tipping