

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2023



Innholdsfortegnelse

Om aktivitets- og 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 A 3-5

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

Del 1 B 6-8

Annethvert år skal det gjennomføres lønnskartlegging. I denne delen oppsummeres lønnskartleggingen for 2023.

Del 2 8-10

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



Del 1 A

Denne delen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Norsk Tipping.

Norsk Tipping har i dag en kvinneandel på 37,4 prosent. Dette fordeler seg ujevnt på ulike fagområder, avdelinger, ledere og alderssegmenter. Andelen av kvinner blant ledere og fagsjefer er 33 %, noe som er en nedgang på 2 prosentpoeng sammenlignet med tallene fra 2022. Kvinneandelen er lavest innen teknologiområdet med en andel på 21 % prosent. Det er betydelig færre kvinnelige søkere på stillinger innen dette fagområdet.

Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse (alle ansatte per 31.12)		Herav midlertidige ansatte (per 31.12)		Foreldrepermisjon* (gjennomsnitt antall uker)		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid**		Nytilsetninger i 2023 (både faste og midlertidige ansatte)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
160 37,4%	268 62,6%	7 50,0%	7 50,0%	17 (fordelt på 12 kvinner)	13 (fordelt på 11 menn)	0	0	0	0	16	28

Kommentarer til tabellen:

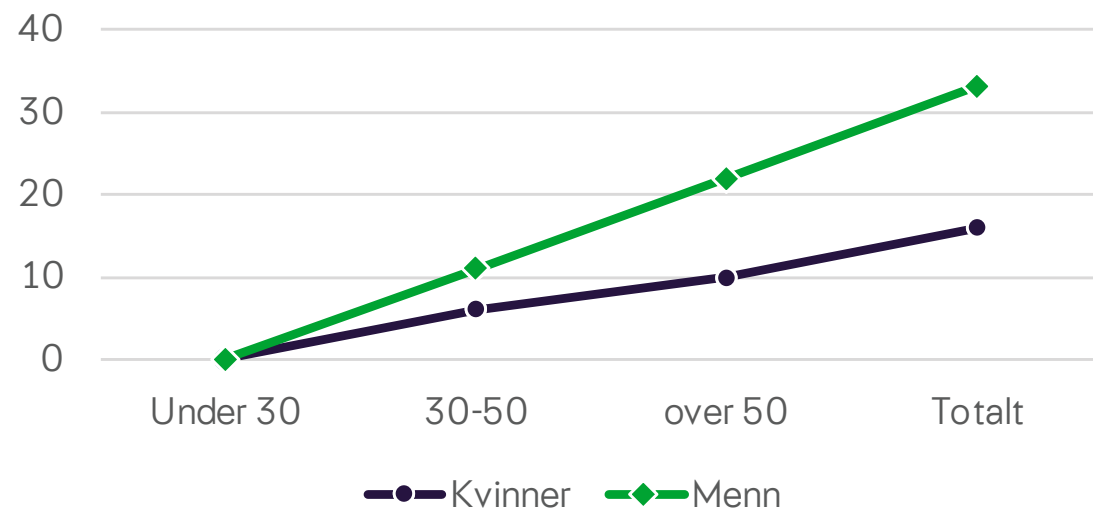
- Kvinneandelen i Norsk Tipping har vært relativt stabil de siste ti årene, den har ligget mellom 37 og 39 %.
- For midlertidige ansatte isolert sett, dvs. vikarer, engasjementer, traineer og lærlinger, er kvinneandelen 50%.
- I 2023 er det ingen som har vært ansatt i deltidsstilling.
- Av nyansatte i 2023 ligger kvinneandelen på 36 %.

*Gjennomsnitt antall uker for foreldrepermisjon som er tatt ut i 2023.

**Det er 13 ansatte som har delvis permisjon fra sin fulltidsstilling av helsemessige årsaker eller eget ønske om redusert arbeidstid.

Alle ledere

Foreling på kjønn og aldersgrupper

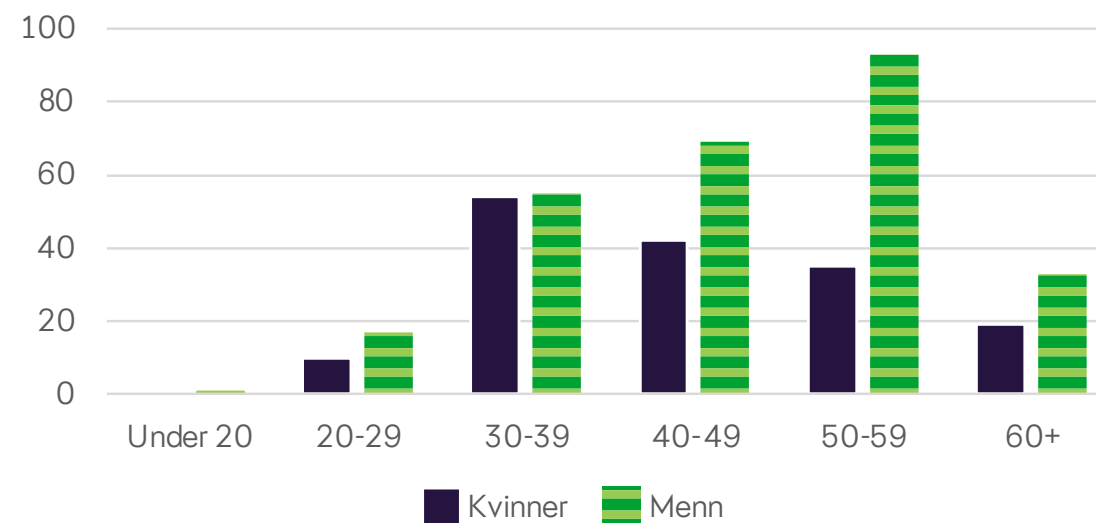


Blant ledere i selskapet utgjør kvinnene 33%, en reduksjon på 2 prosentpoeng sammenlignet med 2022.

**Ledere er definert som administrerende direktør, direktører, spesialrådgivere, fagsjefer, leveranseledere, enhetsledere og team- og personalledere.*

Alle ansatte

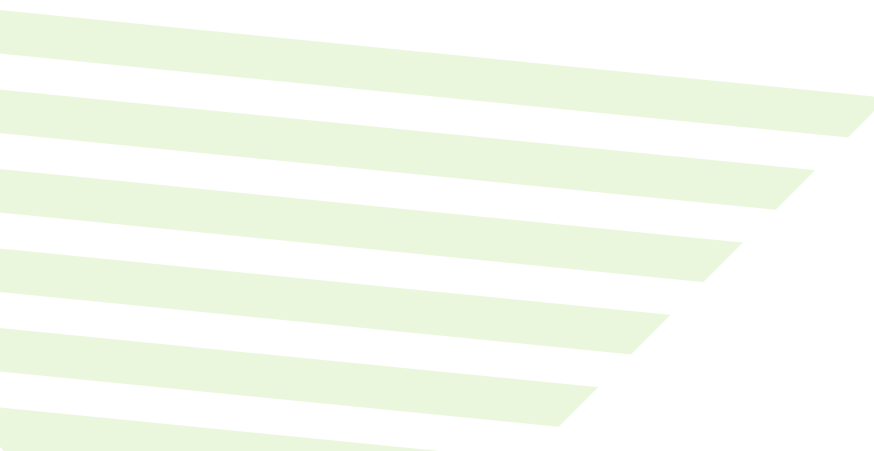
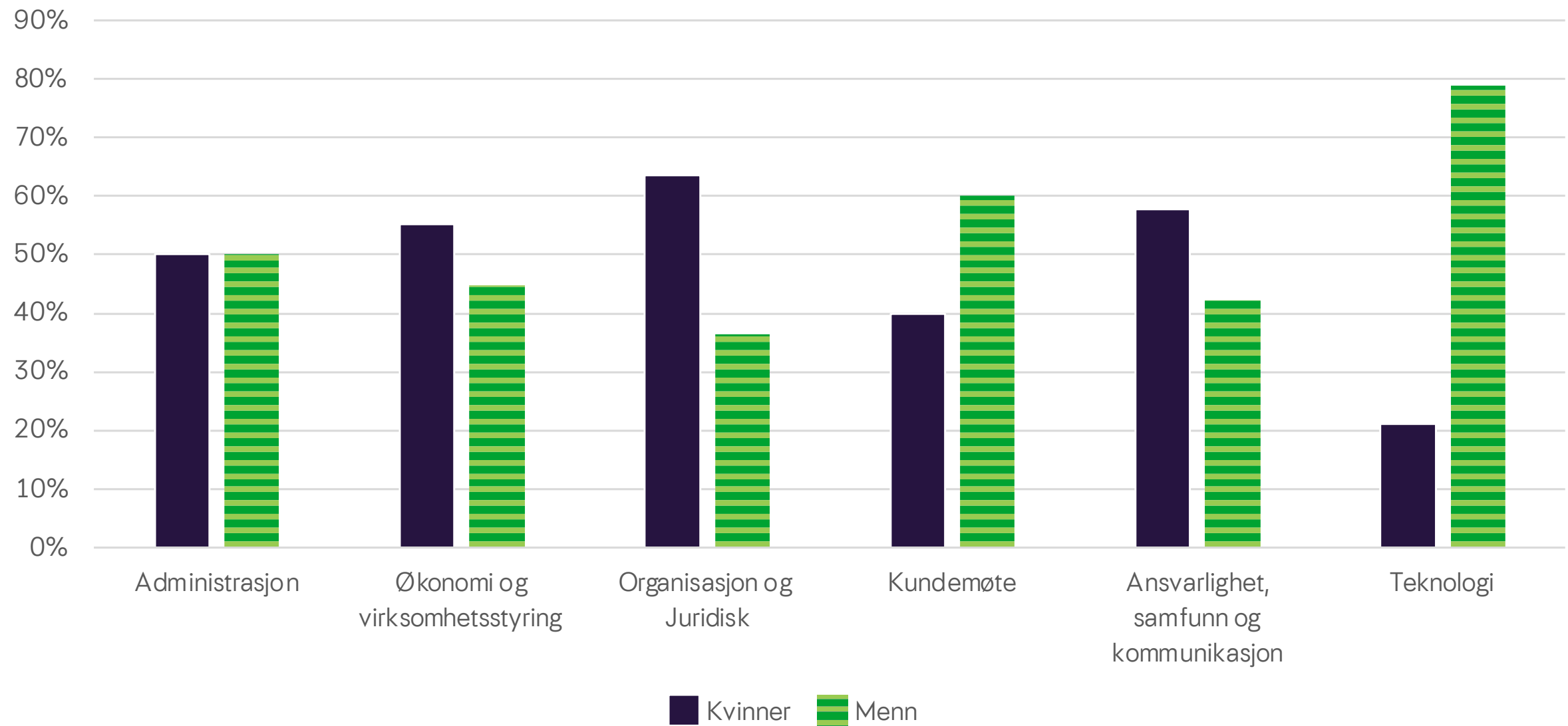
Fordeling på kjønn og aldersgrupper



Ved årsskiftet var det 37 % kvinner totalt i selskapet.



Kjønnsfordeling i avdelingene 2023



Del 1 B

Denne delen oppsummerer resultatene fra lønnskartlegging for 2023.

Lønnskartlegging

Lønnskartlegging er gjennomført i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten ved å se på grupper på tvers av fag, tariff og organisatorisk tilhørighet. I henhold til retningslinjene skal denne kartleggingen ta utgangspunkt i begrepene likt arbeid og arbeid av lik verdi. Ut fra helhetlig vurdering gjort i forbindelse med rapporteringen i 2021, har arbeidsgiver en gruppering på 26 overordnede områder for likt arbeid i selskapet, uavhengig av organisatorisk tilhørighet. Det ble gjennomført flere arbeidsmøter sammen med tillitsvalgte i 2021, hvor disse områdene ble vurdert og skåret etter omforente kriterier. Dette arbeidet resulterte i totalt 11 forskjellige stillingsgrupper/nivåer av lik verdi. Her ble det valgt å samle tidligere ledere som har endret stilling, men beholdt lønnsnivå, i egen gruppe da det ellers ville svekke sammenlignings-grunnlaget i respektive grupper som de opprinnelig var en del av.

I lønnskartlegging for 2023 er det brukt samme prinsipper og stillingsgrupper som ble utarbeidet sammen med tillitsvalgte i 2021. Merk at antall personer i oversikten er basert på lønn gjennom året og ikke ansatte ved årsslutt.

Områder for likt arbeid som inngår i de respektive stillingsgrupper står i kursiv i tabellen.

	Kjønnsfordeling på stillingsgruppene			Lønnsforskjeller			
				Kvinner andel av menns lønn er oppgitt i prosent			
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Kontante ytelser			
			Forskjeller kontante ytelser samlet (%)	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)	Forskjeller uregelmessige tillegg (%)**	Forskjeller overtidsgodtgjørelser (%)**	
Totalt for hele selskapet	167	276	38 %	88 %	92 %	63 %	65%
Stillingsgruppe/nivå - 1 Toppledelse	2	6	25 %	84 %	84 %		
Stillingsgruppe/nivå - 2 Fagspesialister	4	8	33 %	*) I denne gruppen ligger kvinners andel noe lavere enn snittet for selskapet (92%). Dette skyldes i hovedsak stort senioritetsspenn i gruppen. Ingen/ begrenset andel tillegg og /eller overtid.			
Stillingsgruppe/nivå - 3 Enhetsledere	2	10	17 %	*) I denne gruppen ligger kvinners andel noe høyere enn snittet for selskapet (92%). Kvinner og menn ligger likt i snitt for denne gruppen. Ingen/begrenset andel tillegg og/eller overtid.			
Stillingsgruppe/nivå - 4 Organisasjon og ledelse, programvareutvikling, bruker- og interaksjons-design, IT, sikkerhet og compliance, interessenthåndtering	55	127	30 %	92 %	97 %	42 %	55 %
Stillingsgruppe/nivå - 5 Merkevare-, kategori- og produkt-utvikling, innovasjon, innkjøp	22	20	52 %	94 %	94 %	688 %	0 %
Stillingsgruppe/nivå - 6 Produktproduksjon Sport, drift av IT	1	30	3 %	*) I denne gruppen ligger kvinners andel noe høyere enn snittet for selskapet (92%), men lavere for tillegg og overtid.			
Stillingsgruppe/nivå - 7 Markedsføring, analyse/innsikt, finans/selskapsstyring	27	18	60 %	93 %	92 %	286 %	360 %
Stillingsgruppe/nivå - 8 Innholdsproduksjon, Digitalt salg, øvrig produktproduksjon	11	12	48 %	105 %	98 %	835 %	459 %
Stillingsgruppe/nivå - 9 Fysisk salg, kundebehandling, regnskap/administrasjon	35	30	54 %	97 %	93 %	103 %	309 %
Stillingsgruppe/nivå - 10 Interndrift kantine, eiendom og lager	5	5	50 %	76 %	80 %	18 %	49 %
Stillingsgruppe/nivå - 11 "Arvelønn"	3	10	23 %	*) I denne gruppen ligger kvinners andel høyere enn menns gjennomsnittslønn. Ingen/ begrenset andel tillegg og/eller overtid.			

Kommentarer til tabellen:

- Lønnsammenligningen er basert på mal fra Bufdir februar 2021.
- *) Av personvern hensyn må det være minst fem av hvert kjønn på et stillingsnivå/-gruppe for at resultatene skal kunne publiseres offentlig. Unntak er toppledelse hvor lønnsinformasjon publiseres i årsrapport.
- Utrekningene for hver av stillingsgruppene som kommer frem i oversikten, er basert på gjennomsnitt av fast lønn og gjennomsnitt uregelmessige tillegg for de som har mottatt det.
- **) Uregelmessige tillegg består i all hovedsak av vakt- eller turnustillegg. Arbeidet i de respektive stillings-gruppene er vurdert som lik verdi, men behov for turnus- og andre tilleggssytelser er svært varierende i de forskjellige fagområdene - og individuelt. Dette forklarer de store prosentvise forskjellene slik det kommer frem i oversikten. Overtidsgodtgjørelser har tilsvarende store individuelle forskjeller.
- Ingen ansatte har bonusgodtgjørelser. Naturalytelser er ikke tatt med i oversikten da alle ansatte i selskapet stort sett har de samme ytelsene.

Del 2

Denne delen beskriver hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Våre prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering Selskapet har føringer på flere nivåer 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 var det 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 har som mål å oppnå 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.

For å styrke vårt arbeide med organisasjonsutvikling ble det i 2023 etablert en egen avdeling ledet av en ny direktør i toppledelsen med helhetlig ansvaret for områdene organisasjon og juridisk.

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. Det er de tillitsvalgte fra fagforeningene og hovedverneombudet som i hovedsak deltar og representerer de ansatte i dette arbeidet.

Fra 2023 ble 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. 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

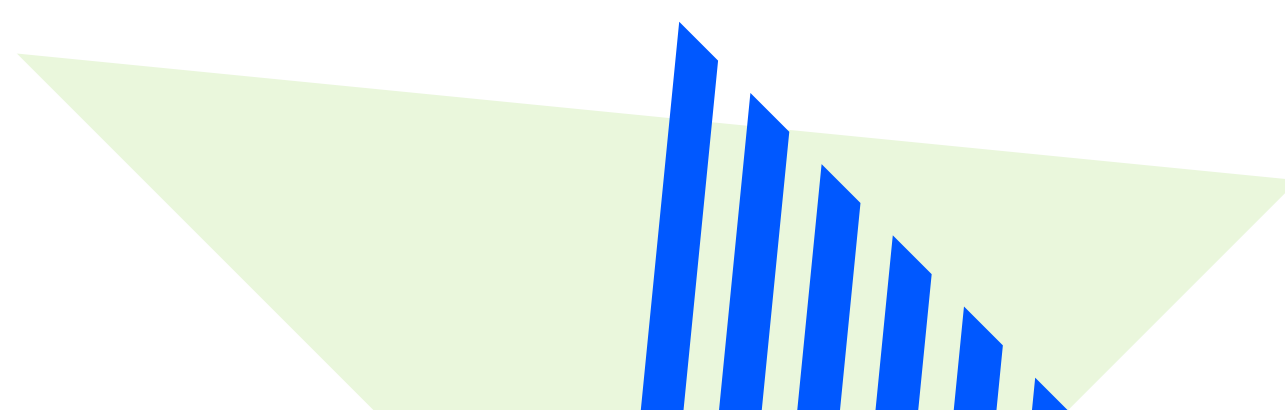
Gjennom arbeidet med aktivitets - og redegjørelsesplikten er det ikke kartlagt vesentlige utfordringer med diskriminering, eller hindre for likestilling. Arbeidet har likevel synliggjort forbedringsområder og mulige tiltak. Lønnskartlegging i 2021 bidro til økt oppmerksomhet rundt lønnsforskjeller mellom 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.

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 37 % kvinner i bedriften totalt, mens det blant ledere var en kvinneandel på 33 %. 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 og tiltak for likestilling og mot diskriminering

Personalpolitiske områder	Bakgrunn/risikoområde	Tiltak	Kommentar til status
Lønns- og arbeidsforhold	Risiko for opplevd diskriminering og lønnsforskjeller mellom kvinner/menn	Utført 2023 <ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre lønnskartlegging iht. til aktivitetsplikten. Planlagt 2024 <ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre lønnskartlegging iht. til aktivitetsplikten. Gjennomgå hovedprinsipper for lønnsfastsettelse med tillitsvalgte (fra 2023). 	Lønnskartlegging er gjennomført i hht aktivitetsplikten og er gjennomgått med tillitsvalgte og publisert i årsrapporten.
	Arbeidsmiljø og medarbeider-tilfredshet generelt	Utført 2023 <ul style="list-style-type: none"> Fastsette praksis for ordning med fjernarbeid (innsikt fra medarbeiderundersøkelse om fjernarbeid og risiko for hinder for lik relevant tema i den forbindelse). 	Rutinene ble fastsatt etter en prøveperiode.
	Bedre arbeidsmiljø og legge til rette for økt samhandling	Planlagt 2024 <ul style="list-style-type: none"> Ferdigstille første fase av felles miljø og gjennomføre innflytting og påbegynne ibruktagelse (fra 2023) 	Ombyggingsprosjektet går sin gang og målet er at lokalene kan tas i bruk i løpet av våren 2024.
	Redusere risiko for diskriminering og manglende likestilling	Utført 2023 <ul style="list-style-type: none"> Finne riktig tiltak knyttet til lederopplæring med både interne og eksterne krefter. Få ledere mer aktivt inn med involvering i aktivitetsplikten. 	Det er utført jevnlig lederopplæring/samlinger i 2023.
Rekruttering	Kjønnsbalanse og mangfold	Utført 2023 <ul style="list-style-type: none"> I samarbeid med rekrutteringspartnere vurdere relevante tiltak for å få større tilfang av mangfold blant søkere. Planlagt 2024 <ul style="list-style-type: none"> I samarbeid med rekrutteringspartnere vurdere relevante tiltak for å få større tilfang av mangfold blant søkere. Ha fokus på kvalitet i stillingsannonser og ha et bevisst bruk av ordvalg for å fremme mangfold. 	Vi har etablert et godt samarbeid med våre partnere, Assessment Company og Hartmark, og ser på hvordan vi sammen med dem kan gjøre nye forbedringer knyttet til kjønnsbalanse og mangfold.
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Like muligheter		
Forfremmelse og utviklings- muligheter	Redusere risiko for diskriminering og manglende likestillin	Planlagt 2024 <ul style="list-style-type: none"> Alle avdelinger skal tilstrebe å etablere en struktur for karriere 	
Tilrettelegging	Universell utforming	Utført 2023 <ul style="list-style-type: none"> Ansatte fagansvarlig for UU-området og operasjonalisere struktur og arbeidsform for hele området. Planlagt 2024 <ul style="list-style-type: none"> Tilrettelegge for fysisk fremkommelighet hos Norsk Tipping. Inngang for rullestol og automatisk dørpumpe på tunge dører. 	Det vil bli engasjert en ekstern konsulent i 2024 for å hjelpe Norsk Tipping med ytterligere tiltak innen universell utforming.
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Hindre diskriminering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.	Planlagt 2024 <ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre medarbeiderundersøkelse i 2024 for å kartlegge og motvirke trakassering og diskriminering. Bruke BHT til å jobbe med tiltak i etterkant av undersøkelsen. 	Det er ønskelig å gjennomføre en tilsvarende undersøkelse som i 2022.