

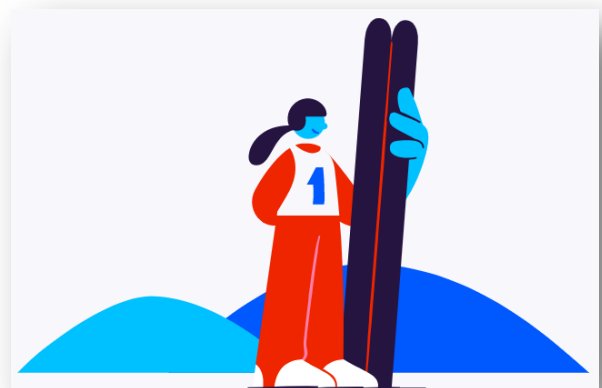
Likestillingsredegjørelse 2021 Norsk Tipping

I likestillings- og diskrimineringsloven er det fastsatt en plikt som beskriver hvordan alle arbeidsgivere skal sikre et aktivt likestillingsarbeid i bedriften. Denne plikten, Aktivitets- og redegjørelsesplikten, skal sikre at arbeidet med å fremme likestilling og hindre diskriminering gjøres aktivt, målrettet og planmessig innenfor bestemte personalpolitiske områder. Plikten beskriver en 4-steps metode for hvordan arbeidet skal foregå systematisk, fortløpende og i samarbeid med de ansatte.

Del 1 i denne redegjørelsen oppsummerer den faktiske tilstanden for kjønnslikestillingen. Inkludert for i år er den nye lønnskartleggingen, samt oversikt over ufrivillig deltid. Del 2 beskriver hvordan Norsk Tipping arbeider med like muligheter, hvilke risikoområder som er vurdert, og tiltak som både er planlagt og gjennomført.

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.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Nøkkeltall for kjønnslikestilling

Totalt 436 ansatte inkludert midlertidige ansatte

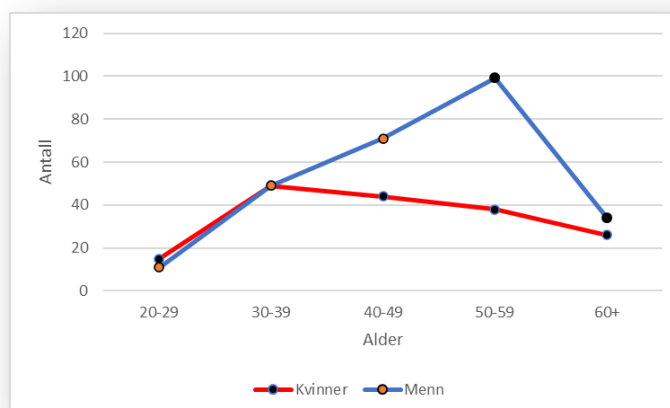
Kjønnsbalanse		Herav Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid**		Nytilsetninger i 2021 (både faste og midlertidige ansatte)	
(alle ansatte per 31.12)		(per 31.12)		gjennomsnitt antall uker							
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
172 (39,4%)	264 (60,6%)	21 (65,6%)	11 (34,4%)	17 (av 4 kvinner)	11 (av 12 menn)	8	6	0	0	14	14

*Gjennomsnitt antall uker

** I Norsk Tipping er det kun 14 ansatte i deltidsstillinger. Ingen av disse er ufrivillig deltid og skyldes enten helsemessige årsaker eller eget ønske om redusert arbeidstid.

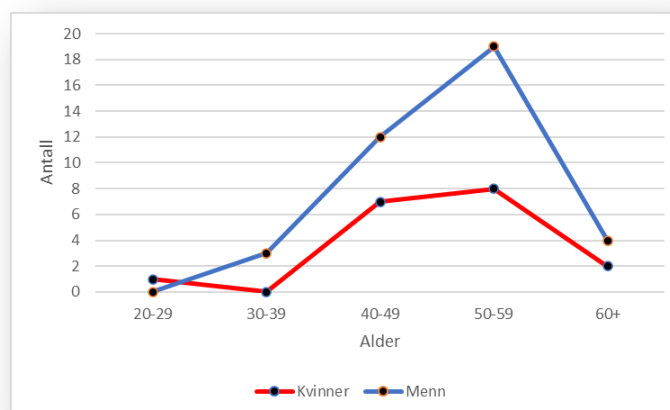
Alders- og kjønnsfordeling alle ansatte

ALDERSGRUPPE	KVINNER	MENN
20-29	15	11
30-39	49	49
40-49	44	71
50-59	38	99
60+	26	34
SUM	172	264



Alders- og kjønnsfordeling på alle ledere

ALDERSGRUPPE	KVINNER	MENN
20-29	1	0
30-39	0	3
40-49	7	12
50-59	8	19
60+	2	4
SUM	18	38



Lønnskartlegging

For 2021 er det gjennomført lønnskartlegging 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 kom arbeidsgiver frem til en gruppering av 26 overordnede områder for *likt arbeid* i selskapet, uavhengig av organisatorisk tilhørighet. Basert på denne oversikten ble det gjennomført et arbeidsmøte sammen med tillitsvalgte hvor disse områdene ble vurdert og skåret etter omforente kriterier. Dette 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 ødelegge sammenlignings-grunnlaget i respektive grupper som de opprinnelig var en del av.

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.

	Kjønnfordeling på stillings-gruppene		Lønnsforskjeller Kvinner <u>andel av menns lønn</u> er oppgitt i prosent		
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser		
			Fastlønn	Uregelmessige tillegg**	Overtids-godtgjørelser**
Totalt for hele selskapet	175	278	92 %	60 %	53 %
Stillingsgruppe /nivå – 1 <i>Toppledelse</i>	1	4	101 %		
Stillingsgruppe /nivå – 2 <i>Fagspesialister</i>	4	8	*) 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 <i>Enhetsledere</i>	4	14	*) I denne gruppen ligger kvinners andel høyere enn snittet for selskapet (92%). Ingen/begrenset andel tillegg og/eller overtid.		
Stillingsgruppe /nivå – 4 <i>Organisasjon og ledelse, programvareutvikling, IT, sikkerhet og compliance, interessenthåndtering.</i>	39	107	100 %	27 %	74 %
Stillingsgruppe /nivå – 5 <i>Merkevarer-, kategori- og produktutvikling, innkjøp, brukerdesign</i>	13	4	*) I denne gruppen ligger kvinners andel høyere enn snittet for selskapet (92%). Ingen/begrenset andel tillegg og/eller overtid.		
Stillingsgruppe /nivå – 6 <i>Produktproduksjon Sport, drift av IT</i>	1	40	*) I denne gruppen ligger kvinners andel høyere enn snittet for selskapet (92%) også for tillegg og/eller overtid.		
Stillingsgruppe /nivå – 7 <i>Markedsføring, analyse/innsikt, innovasjon, finans/selskapsstyring</i>	34	25	89 %	107 %	26 %
Stillingsgruppe /nivå – 8 <i>Innholdsproduksjon, Digitalt salg, design, øvrig produktproduksjon</i>	16	20	94 %	95 %	142 %
Stillingsgruppe /nivå – 9 <i>Fysisk salg, kundebehandling, regnskap/administrasjon</i>	54	37	96 %	160 %	75 %
Stillingsgruppe /nivå – 10 <i>Interndrift kantine, eiendom og lager</i>	6	8	91 %	4 %	30 %
Stillingsgruppe /nivå – 11 <i>«Arvelønn»</i>	3	11	*) I denne gruppen ligger kvinners andel høyere enn menns gjennomsnittslønn. Ingen/begrenset andel tillegg og/eller overtid.		

Kommentarer til oversikten

- **) 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.*
- *Utregningene 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 stillingsgruppene er vurdert som lik verdi, men behov for turnus- og andre tilleggsytelser 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: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Overordnede føringer for arbeidet med likestilling og mot diskriminering

Selskapet har føringer på flere nivå som gir retning for arbeidet med likestilling og mot diskriminering. I arbeidet med å ivareta Norsk Tipping sitt samfunnsoppdrag og realisere selskapets strategi, rettes det interne fokuset mot å «utvikle en fleksibel, endringsdyktig og effektiv organisasjon». Dette innebærer også at selskapet ønsker å løfte selskapets attraktivitet som arbeidsgiver.

I 2021 har selskapet etablert bærekraftløfter hvor «Like muligheter» er en ett av fem prioriterte tema. Overordnet bærekraftløfte er: Vi engasjerer og løfter fram gode rollemodeller, og jobber for å sikre like muligheter og motvirke utenforskap i samfunnet. Bærekraftløftet skal realiseres både gjennom våre sponsoravtaler og arbeidet i egen organisasjon. Her er det konkretisert to bærekraftløfter rettet mot arbeidet i egen organisasjon:

- Vi skal gi alle ansatte like muligheter til kompetanse- og karrieremuligheter
- Vi jobber for økt mangfold, inkludering og endringskraft

Arbeidet med likestilling og mangfold styres også 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», samt 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».

Selskapet har en ambisjon om å oppnå bedre kjønnsbalanse, slik at begge kjønn er representert med minst 40 prosent. Ved årsskiftet er det en kvinneandel på 39 prosent, som er to prosent høyere enn året før. 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.

I løpet av 2021 har selskapet jobbet for å favne bredere når man rekrutterer ved å justere formuleringer i utlysningstekster, samt at kandidater skal møte personer av begge kjønn fra selskapet i rekrutteringsprosessen. Det tilstrebes også å ha med kandidater av begge kjønn inn i slutfasen av rekrutteringer. Siste år er det også gjennomført flere initiativ rundt lederutvikling hvor økt kompetanse om rekruttering har vært tema.

De siste årene har selskapet deltatt på ulike eksterne arenaer for å hente inspirasjon til internt arbeid, etablere nettverk, måle oss mot de beste og teste ut nye praksiser. Her kan det nevnes Oda nettverket, SHE Community, SHE Index og HR Norge. Selskapet har også vært initiativtaker og pådriver til regionale integreringsprosjekter som «Muligheter med mangfold» og «Hurtigspor på Hedmarken». Gjennom sponsorsamarbeid har selskapet mange pågående prosjekt, blant annet kvinnesatsinger innenfor både idretts- og kultursektoren. Blant partnerne er Talent Norge, Den norske Opera og Ballett, Norges Idrettsforbund og flere særforbund.

Selskapet jobber for å ha et godt arbeidsmiljø preget av like muligheter og mangfold. Ambisjonen er tatt inn i de etiske retningslinjene som gjelder for alle ansatte, retningslinjer for forebygging og håndtering av mobbing og trakassering, og konkrete rutiner for varsling av kritikkverdige forhold.

Slik jobber selskapet for å sikre likestilling og ikke-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.

For å kunne arbeide med arbeidsgivers plikter på en mer strukturert og planmessig måte i henhold til likestillingsloven, er det gjennom 2021 gjort et felles kompetanseløft om aktivitets- og redegjørelsesplikten med bidrag fra Likestillings- og diskrimineringsombudet.

Fra 2022 vil dette videreføres som en integrert del av samarbeidsutvalgets arena og gjøremål. Her vil de faste møter hver fjortende dag og de personalpolitiske områdene (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter/opplæring, tilrettelegging, kombinasjon arbeidsliv og familieliv, og arbeidsmiljø) være et viktig fundament for arbeidet.

Risikovurderinger som er gjort 2021

- Det er gjennomført tre «puls»-medarbeiderundersøkelser for alle ansatte. I undersøkelsene har den enkelte mulighet til å komme med både generelle og spesifikke kommentarer.
- I løpet av året har det vært avholdt planlagte AMU-møter, og det er gjennomført vernerunde med alle soneverneombud og hovedverneombud.
- Det er gjennomført årlig revisjon av kvalitetssystem og personalhåndbok.

- Det er gjennomført en overordnet gap-analyse av universell utforming for alle teknologiske flater – både utad mot kunder og internt.
- I fjerde kvartal ble det gjennomført flere arbeidsmøter med tillitsvalgte hvor det blant annet ble besluttet hvilke personalpolitiske områder som skal prioriteres framover.
- I fjerde kvartal ble det gjennomført lønnskartlegging i henhold til aktivitetsplikten (se egen beskrivelse) sammen med tillitsvalgte.

Følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ble funnet og vurdert

- Ved gjennomgang av lønns- og arbeidsvilkår ble det avdekket mulig risiko for opplevd diskriminering og lønnsforskjeller mellom kvinner/menn i forbindelse med lønnsfastsettelseskriterier og lønnsvurdering ved omsorgspermisjon.

Av underliggende årsaker ble spesielt disse forhold trukket frem;

- ansatte beholder ofte lønn ved overgang til nytt arbeidsområde selv om de opplevde endrede krav til stillingen
 - skjevheter blir til over tid, ikke nødvendigvis ved ansettelse. Utgangspunktet kan være forskjellig med bakgrunn i lønnsforskjeller mellom kjønn som man har med seg ved ansettelse.
 - de som er fraværende grunnet omsorgspermisjon blir ikke alltid i tilstrekkelig grad tatt i betraktning ved lønnsvurderinger
- Gap-analysen som ble gjort for universell utforming ved inngangen til 2021 viste at det var flere som arbeidet for å fremme universell utforming i organisasjonen, men at det var risiko for utilstrekkelig ledelsesfokus og manglende prosess- og verktøystøtte.

Dette var noen av de underliggende årsakene til risiko;

- manglende kunnskapsdeling og fokus i organisasjonen
- mangler i retningslinjer i kvalitetssystem og designsystem
- det mangler en felles og universell oppfølgingsprosess for området

Følgende tiltak ble gjennomført i 2021

Område	Bakgrunn / risikoområde	Tiltak
Tilrettelegging	Universell utforming	Gap-analysen er brukt aktivt for å redusere generell risiko for manglende dekning og kvalitet i arbeidet med universell utforming. En rekke tiltak er gjennomført, blant annet; <ul style="list-style-type: none"> • opplæring på generelt nivå for avdelinger og ledergrupper. Plassert ansvar for relevante områder i organisasjonen • etablert informasjonsbank om universell utforming • policy og retningslinjer for innkjøp er oppdatert inkludert klassifisering av anskaffelsestyper
Tilrettelegging	Bedret arbeidsmiljø og legge til rette for økt samhandling	<ul style="list-style-type: none"> • utarbeidet design og kravgrunnlag for utforming av lokaler som skal bygges om i 2022.
Rekruttering	Redusere risiko diskriminering og manglende likestilling	Oppdatering av rutiner i personalhåndbok – generelt og fra tidligere gjennomgang med likestillingssentret
Arbeidsmiljø og generelt	Redusere risiko for diskriminering og manglende likestilling	Lederopplæring – smidig HR Hovedtemaet i kurset var hvordan lede gjennom et agilt tankesett og hvordan påvirker et agilt tankesett ledelse og HR prosesser. Kurset ble avsluttet med en sertifiseringsoppgave relatert til temaene i kurset.

Planlagte tiltak for 2022

Område	Bakgrunn / risikoområde	Tiltak
Lønns- og arbeidsforhold	Risiko for opplevd diskriminering og lønnsforskjeller mellom kvinner/menn	<ul style="list-style-type: none"> • sikre gode rutiner for tilfeller der lønnsinnplassering skal drøftes i henhold til tariffavtaler • sikre gode rutiner knyttet til lønnsoppgjør vdr. lønnsvurdering av de som på tidspunktet er ute i omsorgspermisjon/sykmeldt • gjennomgå hovedprinsipper for lønnsfastsettelse med tillitsvalgte
Arbeidsmiljø	Arbeidsmiljø og medarbeidertilfredshet generelt	Vurdere å gjennomføre utvidet medarbeiderundersøkelse i tillegg til faste PULS-målinger.
Tilrettelegging	Universell utforming	Eksempler på tiltak som er planlagt i videre arbeide med universell utforming: <ul style="list-style-type: none"> • profesjonalisere oppfølgingen av området med tydeligere ansvars plassering. Fortsette med strukturerte risikovurderinger. • sikre framgang gjennom å sørge for at relevante ikt-løsninger og andre brukerflater tilrettelegges for universell utforming basert på gjeldende krav og retningslinjer.
Tilrettelegging	Bedre arbeidsmiljø og legge til rette for økt samhandling	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)
Arbeidsmiljø og generelt	Redusere risiko for manglende likestilling og diskriminering	Lederopplæring - Opplæring av ledere til, blant annet, å bli oppmerksom på ubevisste fordommer i lederrollen.
Rekruttering	Redusere risiko diskriminering og manglende likestilling	I forbindelse med at Norsk Tipping første halvår skal fornye avtaler om eksternt bistand ved ulike rekrutteringsoppdrag, vil vi inkludere krav og forventinger som skal bidra til økt kvinneandel og like muligheter når vi ansetter nye medarbeidere.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Gjennom arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er det så langt ikke kartlagt vesentlige utfordringer med diskriminering, eller hindre for likestilling. Arbeidet har likevel synliggjort forbedringsområder og tiltak. Selskapet vil videreføre det systematiske arbeidet som er påbegynt.

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten har gitt økt fokus og innsikt. Prosessen har vært preget av godt samarbeid mellom arbeidsgiver og tillitsvalgte. Dette vil tilstrebes også i det videre arbeidet. Det vil også være behov for å jobbe videre med kompetansebygging og felles situasjonsforståelse som inkluderer ledere og organisasjonen for øvrig.

Lønnskartleggingen for 2021 har gitt nyttig innsikt og bidrar til økt oppmerksomhet rundt potensielle lønnsforskjeller mellom kjønn. Det er en forventning om at dette arbeidet vil bidra til at selskapet videreutvikler gode rutiner for å hindre at det skapes lønnsforskjeller mellom kjønn.

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 32 %. Dette er et område selskapet må arbeide strukturert med videre. Selskapet forsøker å bidra til at flere kvinner ser muligheter innenfor teknologiområdet og velger utdanning innenfor IT. Lettelser i korona-restriksjoner gjør at selskapet i mye større grad kan være til stede på utdannings- og rekrutteringsarenaer. I tillegg deltar selskapet i ulike trainee-ordninger og på andre samarbeidsarenaer for å synliggjøre hva selskapet kan tilby fremtidige arbeidstakere.

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.