

Likestillingsredegjørelse

for

Stiftelsen NOVA Spektrum 2022

Innledning

Stiftelsen NOVA Spektrum eier og drifter NOVA Spektrum AS i Lillestrøm og Oslo Spektrum Arena AS i Oslo, som begge er blant landets største og ledende møteplasser og arenaer for arrangering av messer, utstillinger og kongresser, konserter og sport-/kulturarrangement.

NOVA Spektrum AS har gjennom året hatt 127 fast ansatte (inkl. 14 langtidskontrakter) og Oslo Spektrum Arena AS har 24 faste ansatte (inkl. 1 person på langtidskontrakt). Det er valgt å rapportere på samme grunnlag for begge selskapene.

De definerte personalpolitiske retningslinjer setter rammen for selskaperens arbeid med likestilling:

Alle medarbeidere er likeverdige, uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell orientering eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn. Vi ønsker et bredt og mangfoldig spekter av ledere og medarbeidere, der individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes. Bedret kjønnsbalanse og mangfold (etnisitet, alder og funksjonsevne) er ønskelig på alle nivå, og skal vektlegges ved rekruttering og kompetanseutvikling.

Selskapets likestillingsarbeid

Virksomheten rapporterte første gang for 2021. Det ble i 2022 gjort et grundig arbeid med nødvendig forankring på relevante nivåer og fora i organisasjonen. På grunn av pandemien og med det majoriteten av de ansatte permittert var det begrensede muligheter for systematisk arbeid og fokus, men grunnlaget ble lagt.

I 2022 er plattformen for ARP-rapporteringen forankret i styre, ledelse og hos tillitsvalgte (Negotia og AMU), hvor det også er lagt en plan for det videre arbeidet med likestilling og ARP-rapporteringen.

Likestillingsarbeidet med utgangspunkt i ARP vil fremtidig inngå som faste punkter i AMU-møtene, samt i kontaktmøtene med de tillitsvalgte (Negotia). Man vil i møtene gi oppdatert status om planer for aktiviteter, inkludert rapportering. Ledelsen får rapport og mulighet til å uttale seg og gi føringer for likestillingsarbeidet to ganger pr år. Styret får også presentert ARP-rapporten som del av års-rapporteringen.

Ut over dette vil viktigheten av likestilling og hindre diskriminering bli satt søkelys på ved at det er satt som mål om å jevnlig informere om arbeidet i relevante informasjonskanaler for alle ansatte.

Status kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse NOVA Spektrum

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner antall	Menn antall	Andel kvinner %
Total	63	92	41 %
Ledergruppen	2	6	25 %
Mellomleder	6	12	33 %
Prosjektleder	10	6	63 %
Salg	11	6	65 %
Marked	7	4	64 %
Produksjon	5	21	19 %
Medarbeider	22	37	37 %

*Administrerende direktør er ikke inkludert i tallene over.

Kjønnsbalanse Oslo Spektrum

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner antall	Menn antall	Andel kvinner %
Total	10	16	38 %
Ledergruppen	1	2	33 %
Mellomleder	-	2	0 %
Medarbeider	9	12	43 %

*Tallene for begge selskap viser totalt antall faste ansatte og på midlertidig kontrakt som har mottatt ytelse gjennom 2022. Dette inkluderer også de som ikke har vært ansatt gjennom hele året.

Ved rekruttering velges kandidater ut fra kompetansekrav og kvalifikasjoner uavhengig av etnisitet, alder og kjønn.

LØNN - kjønnsforskjell ulike stillingsgrupper

Rapporten tar utgangspunkt i fast avtalt lønn inkludert eventuell overtids-godtgjørelse, bonuser og naturalytelser. Stillingskategorier er gruppert etter naturlig inndeling i selskapene, der vektning er basert på arbeid av lik verdi.

For begge selskaper er heltidsstillinger hovedprinsipp så langt det er mulig innenfor de oppdrag man har. Det er derfor ingen ufrivillig deltid i selskapene. Men både NOVA Spektrum og Oslo Spektrum er avhengig av mulighet for bruk av midlertidig ansatte og innleie på timebasis under planlegging og gjennomføring av sine arrangementer.

Det er små ulikheter i lønnsnivå mellom kjønnene, og det varierer noe i de ulike stillingsgruppene. Ved fastsettelse av lønn legges kriteriet som markedslønn, kompetanse og erfaring til grunn for lønnsfastsettelse. NOVA Spektrum er omfattet av overenskomst med Nilotia for ca 25 % av medarbeiderne.

Ifølge SSB utgjør kvinners lønn 87,6 prosent av menns månedslønn i 2022. Blant annet kan det i stor grad forklares ved at det er langt flere menn enn kvinner blant de med aller høyest lønn. I 2002 hadde kvinner i gjennomsnitt 83,9 prosent av menns lønn, man ser derfor at utviklingen er positiv med tanke på lik lønn for likt arbeid.

Historisk har det vært noen utslag av lønnsforskjeller mellom menn og kvinner både i NOVA Spektrum og Oslo Spektrum, men det har over flere år ved lønnsoppgjøret vært jobbet systematisk for å utjevne dette i alle stillingsgruppene.

Sum alle kontante ytelser

NOVA Spektrum

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Forskjeller kontante ytelser (%) kvinner vs menn
Total	92,5%
Ledergruppen	104,1%
Mellomleder	95,9%
Prosjektleder	78,2%
Salg	86,4%
Marked	86,9%
Produksjon	96,1%
Medarbeider	89,3%

*Tallene viser % vis forskjeller i kontante ytelser til kvinner vs menn for de ulike stillingskategoriene. Tallene vises i prosent på grunn av få ansatte i enkelte kategorier. Annen fremstilling ville gitt stor gjennomskiktighet i tallene.

LØNN

Oslo Spektrum

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Forskjeller kontante ytelser (%) kvinner vs menn
Total	65,4%
Ledergruppen	95,1%
Mellomleder	0,0%
Medarbeider	87,8%

*Tallene viser % vis forskjeller i kontante ytelser til kvinner vs menn for de ulike stillingskategoriene. Tallene vises i prosent på grunn av få ansatte i enkelte kategorier. Annen fremstilling ville gitt stor gjennomsiktighet i tallene. I Oslo Spektrum har man ingen kvinnelige mellomledere.

Midlertidig ansatte

NOVA Spektrum har i 2022 hatt 14 ansatte (6 kvinner og 8 menn) på langtidskontrakt. Disse er inkludert i totaltall i tabellene over. Oslo Spektrum har hatt 1 kvinne på langtidskontrakt.

Ansatte i deltidstillinger

I NOVA Spektrum har man en person i frivillig deltidstilling (50%). I Oslo Spektrum er det ingen deltidansatte.

Ufrivillig deltidarbeid

Det er ingen ufrivillig deltid registrert i selskapene i og med at man ikke har deltidstillinger ut over en, se punkt ovenfor.

Foreldrepermisjon

Gjennomsnittlig antall uker blant de som har hatt foreldrepermisjon i 2022.

Uttak foreldrepermisjon gjennomsnitt antall uker		
	Kvinner	Menn
NOVA Spektrum	0	0
Oslo Spektrum	1	0

Selskapets arbeid for likestilling og mot diskriminering

Alle ansatte får en innføring i personalhåndboken for selskapene ved ansettelse, i tillegg til at den ligger tilgjengelig på selskapenes interne informasjonskanaler. I kapittelet etiske retningslinjer heter det blant annet:

Respekt og toleranse

Ledelse, ansatte og tillitsvalgte skal behandle medarbeidere, samarbeidspartnere og andre forbindelser med respekt og integritet. Toleranse for andre meninger og holdninger skaper det mangfoldet som er en forutsetning for varig verdiskaping. Det må ikke forekomme diskriminering på grunnlag av kjønn, etnisk tilhørighet, religion, seksuell legning, funksjonshemming eller andre forhold.

Seksuell trakassering

Det er nulltoleranse for seksuell trakassering, overgrep og mobbing er ikke akseptabelt bedriften. I tillegg er arbeidet med likestilling og sikring av ikke-diskriminering forankret i våre personalpolitiske retningslinjer både i NOVA og OS som blant annet sier at vi skal være en attraktiv arbeidsgiver og våre medarbeidere er vår viktigste ressurs.

Vi må tiltrekke oss, utvikle og beholde ledere og medarbeidere med riktig kompetanse. Derfor har vi disse prinsippene:

Rekruttering

- Vi ønsker å tiltrekke og ansette de beste søkerne uavhengig av kjønn, alder funksjonshemming, trosretning, seksuell legning og kulturelle forskjeller.
- Vi ønsker et aktivt internt arbeidsmarked hvor ansatte gis mulighet til å konkurrere om ledige stillinger.
- Rekruttering skal gjennomføres på en måte som sikrer kandidater en individuell, objektiv og konfidensiell vurdering – og som gir søkere en positiv opplevelse av vår virksomhet.

Lønns- og arbeidsvilkår

- Vi skal ha konkurransedyktige og stimulerende lønns- og arbeidsvilkår for å rekruttere, utvikle og beholde godt kvalifiserte medarbeidere og ledere.
- Lønns- og arbeidsvilkår fastsettes gjennom retningslinjer og tariffavtale

Kompetanseutvikling

- Vi legger til rette for målrettet kompetanseutvikling, slik at vi tiltrekker, utvikler og beholder den kompetansen som trengs for å realisere vår strategi.
- Den viktigste formen for kompetanseutvikling er læring i arbeidssituasjonen. Kurs, nettbasert opplæring og andre organiserte opplæringsformer benyttes som supplement ved behov.
- Gjennom medarbeidersamtaler kartlegges behov for utvikling av kompetanse og mål settes for den enkelte.
- Det forventes at alle ansatte aktivt deler sin kunnskap og erfaring med kollegaer.

Arbeidsmiljø

- Våre medarbeidere skal ha en trygg og god arbeidsplass. Arbeidsmiljøet skal ivareta god helse og trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.
- Når arbeidet organiseres tas det hensyn til alder og livssituasjon til den enkelte ansatte.
- Vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø fritt for rus, vold og trakassering.

Likestilling og likeverd

Alle medarbeidere er likeverdige, uavhengig av kjønn, alder, funksjonshemming, seksuell orientering eller religiøs, etnisk og kulturell bakgrunn. Vi ønsker et bredt og mangfoldig spekter av ledere og medarbeidere, der individuelle egenskaper skal respekteres og verdsettes. Bedret kjønnsbalanse og mangfold (etnisitet, alder og funksjonsevne) er ønskelig på alle nivå, og vektlegges ved rekruttering og kompetanseutvikling.

Arbeidet med å identifisere risiko for diskriminering foregår som en del av vernearbeidet og administrasjonens rapportering og forbedringsarbeid. Spørsmål om opplevelse av mobbing eller trakassering er inkludert i medarbeiderundersøkelsen.

Identifiserte risikoer for diskriminering og tiltak for å sikre ikke-diskriminering

I 2022 er det ikke avdekket nye områder hvor det har vært behov for kartlegging og tiltak. Man har derfor i løpet av året hatt fokus på å jobbe videre med det som tidligere har blitt identifisert som utfordringer og hvor det har vært behov for å kartlegge og iverksette tiltak.

Språkforståelse hos innleide i produksjon, service og den nyetablerte F&B avdelingen

I NOVA Spektrum er det tre grupperinger med innleide hvor majoriteten ikke har norsk som morsmål og hvor det må kommuniseres på engelsk og/eller polsk.

- **Produksjon** – Etablert tilkallingsavtale med ca. 40 produksjonsarbeidere som er engasjert i forbindelse med arrangementene. Majoriteten i gruppen er fra Polen.
- **Food & Beverage** – Avdeling etablert i 2022. Ansatt kokker/servitører samt tilkallingsvikarer der polsk og engelsk er representert som språk.
- **Kundeservice** – Tilkallingsvikarer som engasjeres under gjennomføring av arrangementene og som jobber med alt fra garderobe, parkering og inngangslogistikk.

Språkproblemer er identifisert som en åpenbar barriere spesielt i produksjonsavdelingen og F&B. Det er derfor gjort følgende tiltak for å sikre forståelse, trygghet og god kommunikasjon – og for å bidra til at de gruppene det gjelder gjøres i stand til å utføre sitt arbeid best mulig:

- **Ansettelseskontrakter** foreligger ut over norsk også i engelsk og polsk versjon.
- **Velkomstinformasjon og øvrig sentral informasjon** for ansatte i disse avdelingene er utarbeidet både på engelsk og polsk – og er gjort tilgjengelig via en nyetablert app for introduksjon til nyansatte (Motimate).
- **Organiseringen av arbeidet** i produksjonsavdelingene er tilrettelagt med tospråklige teamledere.

Oslo Spektrum har under arrangement avtaler med servicepersonell for håndtering av inngangslogistikk, publikum, servering osv. Disse personene er hovedsakelig norske/norsktalende. Oslo Spektrum har, hvis behov oppstår, mulighet for å benytte samme verktøy som nå er tatt i bruk for NOVA Spektrum.

Varslingsrutine

Etter gjennomgang og oppdatering av tidligere etablert varslingsrutine, er dette fulgt opp i 2022 med følgende fokus:

Informasjon

- Gjennomgang av rutine på informasjonsmøte med alle ansatte,
- Skriftlig informasjon og maler er tilgjengelig på intranett (Workplace)
- Avdelingsledere har hatt gjennomgang av mobbing/varsling og rutinene rundt dette.

Medarbeiderundersøkelse

- Fast spørsmål i undersøkelsen som sendes alle ansatte minimum 1 gang pr år
- I 2022 ble det avdekket totalt 4 tilfeller av mobbing/opplevd mobbing i undersøkelsene som ble gjennomført vår og høst.
- Avdelingene hvor det er avdekket mobbing har hatt særskilt fokus på dette og jobbet for forbedring.

AMU og tillitsvalgte

- Fokus og dialog rundt varsling og mobbing har vært til gjennomgang i møtene

Helsekontroll

- I forbindelse med helsekontrollen (for tiden hos Aleris for NOVA Spektrum og Lille Grensen legesenter for Oslo Spektrum) som tilbys alle medarbeidere gjennomført våren 2022 inngår dialog rundt trivsel og samarbeidsklima på arbeidsplassen.
- I rapport fra Aleris/Lille Grensen er det ikke avdekket tilfeller hvor det er behov for tiltak.

Det er ikke innkommet skriftlige varsler i 2022 hverken i NOVA Spektrum eller Oslo Spektrum.

Lønn

Lønnsforhandlingene for 2022 ble gjennomført i samarbeid med de tillitsvalgte. Selskapet var fortsatt i en spesiell situasjon som følge av pandemien. Som følge av dette ble det i forhandlingene for oppgjøret for 2022 enighet om at man skulle gi lik lønnsregulering til alle grupperinger i organisasjonen. Ved vesentlig endringer i stillingsnivå eller ansvarsområde i selskapet er praksis at dette følges opp med ny arbeidskontrakt og riktig nivå for lønn opp mot stilling og ansvar.