

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024



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

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

3

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.

6

Del 1

Denne delen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Norsk Tipping.

Norsk Tipping har i dag en kvinneandel på 37,2 %. Dette fordeler seg ujevnt på ulike fagområder, avdelinger, ledere og alderssegmenter. Andelen av kvinner blant ledere og fagsjefer er 39 %, noe som er en økning med seks prosentpoeng sammenlignet med tallene fra 2023. Kvinneandelen er lavest i avdeling Strategi, analyse og forretningsutvikling og avdeling Teknologi med en andel på henholdsvis 19 og 21 %. Det er betydelig færre kvinnelige søkere på stillinger innen teknologiområdet.

Tilstand for kjønnslikestilling

For midlertidige ansatte isolert sett, dvs. vikarer, engasjementer, traineer og lærlinger, er kvinneandelen 59 %.

Blant nyansatte i 2024 ligger kvinneandelen på 56 %.

Kjønnsbalanse (alle ansatte per 31.12)		Herav midlertidige ansatte (per 31.12)		Foreldrepermisjon* (gjennomsnitt antall uker)		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid**		Nytilsetninger i 2024 (både faste og midlertidige ansatte)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
158 37,2 %	267 62,8 %	10 58,8 %	7 50,0 %	24 (fordelt på 13 kvinner)	19 (fordelt på 8 menn)	0	0	0	0	19	15

Kvinneandelen i Norsk Tipping har vært relativt stabil de siste ti årene, den har ligget mellom 37 og 39 %.

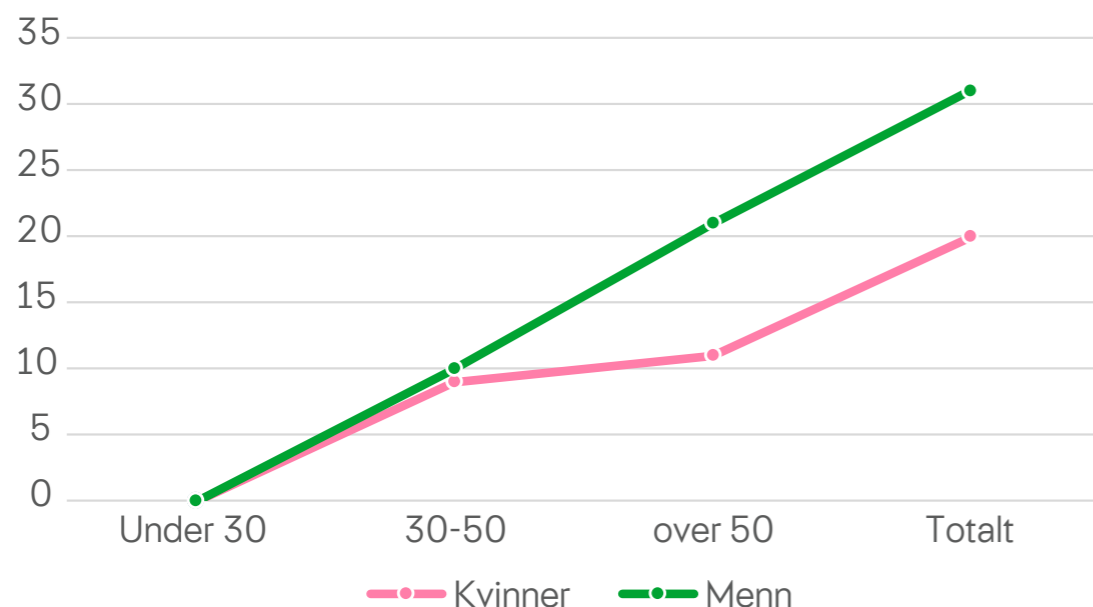
I 2024 er det ingen som har vært ansatt i deltidstilling.

*Gjennomsnitt antall uker for foreldrepermisjon som er tatt ut i 2024.

**Det er 14 ansatte som har delvis permisjon fra sin fulltidsstilling av helsemessige årsaker eller eget ønske om redusert arbeidstid.

Alle ledere

Fordeling på kjønn og aldersgrupper

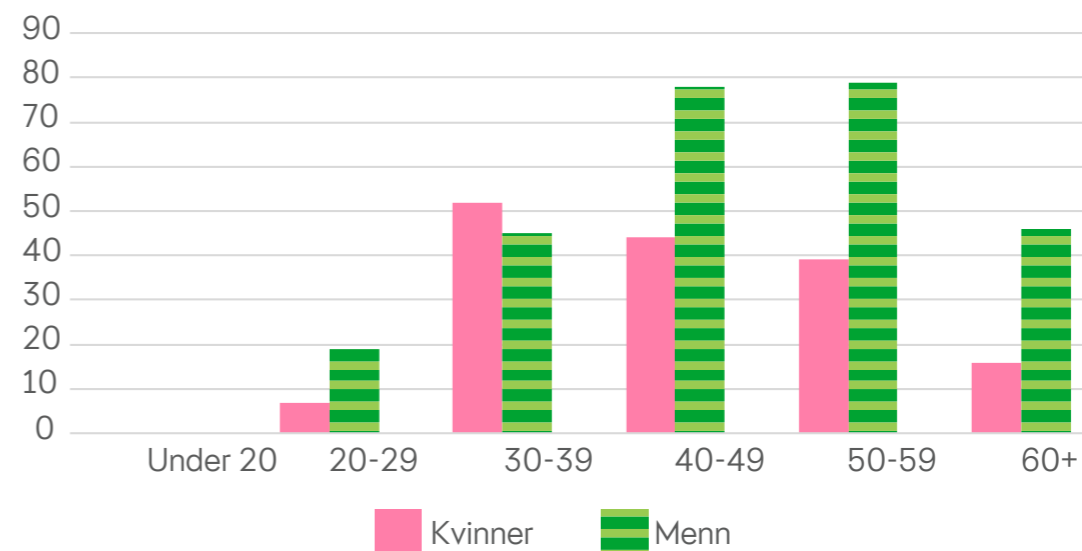


Blant ledere i selskapet utgjør kvinnene 39 %, en økning på seks prosentpoeng sammenlignet med 2023.

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

Alle ansatte

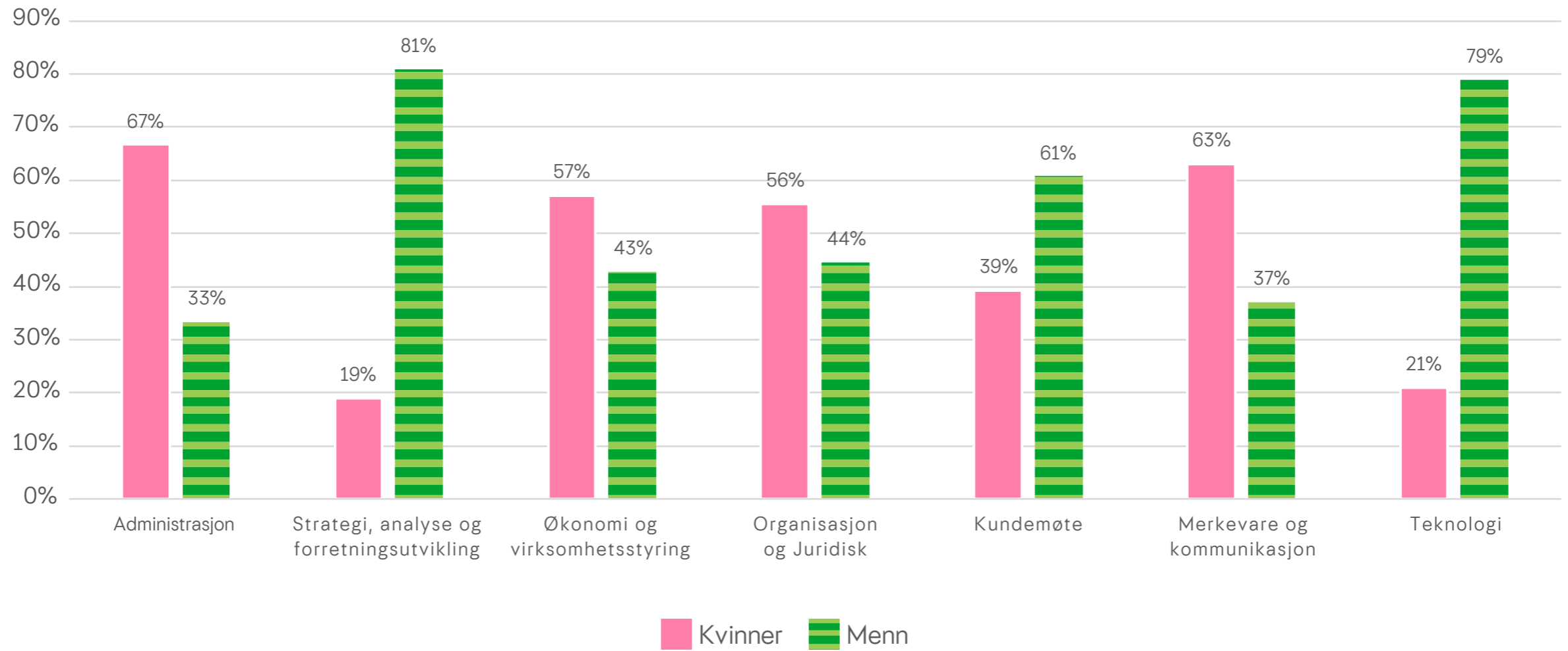
Fordeling på kjønn og aldersgrupper



Ved årsskiftet var det 37 % kvinner totalt i selskapet.



Kjønnsfordeling i avdelingene 2024



Del 2

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

Vårt arbeid 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 2024 er det videreført en tydelig ambisjon om at bærekraftig verdiskapning skal inkluderes i vår forretningsdrift. Selskapet har kvantitative mål for kjønnsbalanse, og en målsetting om at våre ansatte skal oppleve at de har like muligheter. 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.

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

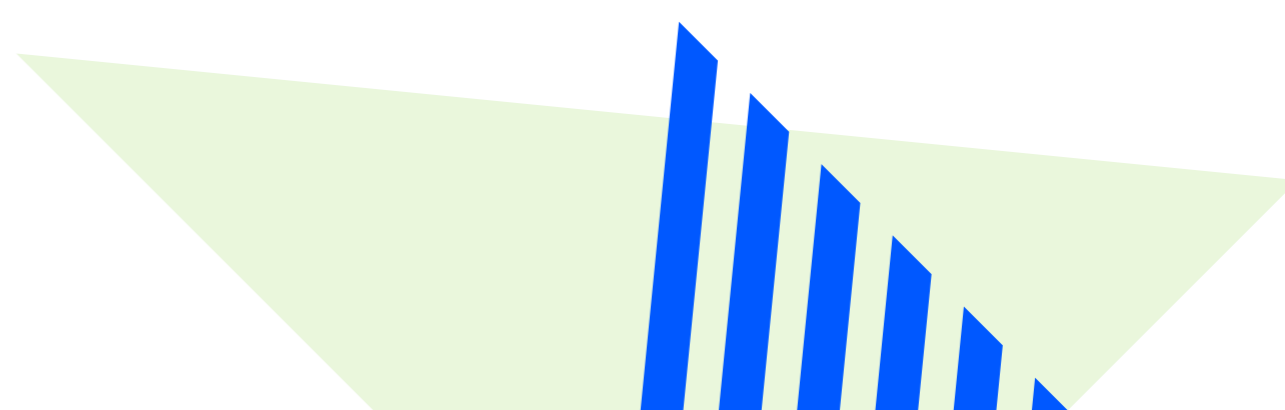
Gjennom arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten er det ikke avdekket vesentlige utfordringer knyttet til diskriminering eller hindringer for likestilling. Arbeidet har likevel synliggjort forbedringsområder og mulige tiltak.

Annet hvert år gjennomføres en full lønnskartlegging for å avdekke eventuelle lønnsforskjeller. Dersom det oppdages utilsiktede lønnsforskjeller basert på kjønn, blir disse korrigert. 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 konkurransepreget og forventningsfullt marked.

Norsk Tipping er en teknologibedrift og opplever et utfordrende arbeidsmarked. Selskapet har mål om god kjønnsbalanse, både totalt og blant selskapets ledere. Ved årsskiftet var 37 % av de ansatte kvinner, mens kvinneandelen blant ledere var 39 %. Gjennom igangsatte omstillings- og organisasjonsprosesser har selskapet en tydelig ambisjon om å styrke kjønnsbalansen ytterligere. Dette arbeidet har gitt resultater, og kvinneandelen blant ledere har økt med seks prosentpoeng i løpet av 2024.

Selskapet jobber for å inspirere flere kvinner til å se muligheter innenfor teknologiområdet og velge IT-utdanning. Det gjør vi blant annet ved å delta på utdannings og rekrutteringsarenaer, samt andre samarbeidsarenaer, for å synliggjøre hva vi kan tilby fremtidige arbeidstakere. På disse arenaene løfter vi frem likestilling og mangfold 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 og menn	Utført 2024 <ul style="list-style-type: none"> Gjennomført lønnskartlegging i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten. Gått gjennom hovedprinsippene for lønnsfastsettelse med tillitsvalgte (fra 2023). Planlagt 2025 <ul style="list-style-type: none"> Implementere definerte karriereveier for hele teknologiavdelingen, inkludert eventuell lønnstilpasning. Videreføre arbeidet med lønnskartlegging med sikte på å innfri nytt EU-direktiv om minimumsstandarder for lønnstransparens, gjeldende fra 7. juni 2026. I tillegg teste et digitalt verktøy som hjelpemiddel i dette arbeidet. 	
	Arbeidsmiljø og medarbeider-tilfredshet generelt	Utført 2024 <ul style="list-style-type: none"> Anskaffet nytt digitalt pulsverktøy, WinningTemp. Planlagt 2025 <ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre en "fullskala" medarbeiderundersøkelse for å kartlegge og motvirke trakassering og diskriminering. Benytte bedriftshelsetjenesten (BHT) til å jobbe med eventuelle tiltak i etterkant av undersøkelsen. Implementere Winningtemp som nytt pulsverktøy for kontinuerlig oppfølging av medarbeidertilfredshet. 	Det er ønskelig å gjennomføre en tilsvarende undersøkelse som i 2022.
	Bedre arbeidsmiljø og legge til rette for økt samhandling	Utført 2024 <ul style="list-style-type: none"> Ferdigstilt første fase av bedret fysisk arbeidsmiljø med blant annet felles lokaler for medarbeidere i turnus. Planlagt 2025 <ul style="list-style-type: none"> Videre oppussing av lokaler for å legge til rette for bedre samhandling og et mer funksjonelt arbeidsmiljø. 	Ombyggingsprosjektet er ferdig og ble tatt i bruk august 2024.
	Redusere risiko for diskriminering og manglende likestilling	<ul style="list-style-type: none"> Se punktene om aktivitets- og redegjørelsesplikten, det nye EU-direktivet, WinningTemp og arbeidsmiljøundersøkelsen planlagt for 2025. 	Det er utført jevnlig lederopplæring/samlinger i 2024.
Rekruttering	Kjønnsbalanse og mangfold	Utført 2024 <ul style="list-style-type: none"> I samarbeid med våre rekrutteringspartnere har vi vurdert relevante tiltak for å få større tilfang av mangfold blant søkere. Fokusert på kvalitet i stillingsannonser og bevisst bruk av ordvalg for å fremme mangfold. Planlagt 2025 <ul style="list-style-type: none"> Oppstart av samarbeid med ny rekrutteringspartner. Videreføre arbeidet med fokus på mangfold og forbedring av utforming av stillingsannonser. 	
Mulighet for å kombinere arbeid og familieliv	Like muligheter	Planlagt 2025 <ul style="list-style-type: none"> Utvide rammene for muligheten til fleksibel arbeidstid. 	
Forfremmelse og utviklingsmuligheter	Redusere risiko for diskriminering og manglende likestilling	Utført 2024 <ul style="list-style-type: none"> Teknologiavdelingen har etablert en struktur for karriere- og læringsveier. Planlagt 2025 <ul style="list-style-type: none"> Flere avdelinger skal arbeide for å etablere en struktur for karriere- og læringsveier. 	
Tilrettelegging	Universell utforming	Utført 2024 <ul style="list-style-type: none"> Ansatt en ekstern konsulent på engasjement i 2024 og 2025 for å hjelpe Norsk Tipping med tiltak innen universell utforming Planlagt 2025 <ul style="list-style-type: none"> Tilrettelegge for fysisk fremkommelighet hos Norsk Tipping. Inngang for rullestol og automatisk dørpumpe på tunge dører. 	
Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Hindre diskriminering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold	Planlagt 2025 <ul style="list-style-type: none"> Gjennomføre en medarbeiderundersøkelse for å kartlegge og forebygge trakassering og diskriminering. Benytte BHT til å jobbe med tiltak i etterkant av undersøkelsen. 	Det er ønskelig å gjennomføre en tilsvarende undersøkelse som i 2022.