



Policy for inkludering, mangfold og tilhørighet

Revidert 13.02.2025

Gjensidige



Innhold

Policy for inkludering, mangfold og tilhørighet	3
1. Formål	3
2. Virkeområde	3
3. Definisjoner	3
4. Roller og ansvar	3
5. Krav, metoder og tilrettelegging for å inkludere mangfold slik at det skaper verdi for selskapet	4
6. Mål, oppfølging og rapportering	5
7. Kontroll	5



Policy for inkludering, mangfold og tilhørighet

1. Formål

Gjensidige skal jobbe aktivt for å tiltrekke, avdekke, utvikle og inkludere et bredt mangfold blant våre ansatte. Vi skal knytte mangfoldet til selskapet strategier og oppgaver, og evne å utnytte dette til å skape økt forretningsverdi. Ved å benytte hverandres ulikheter i kunnskap, ferdigheter, kompetanser, perspektiv og erfaringer som grunnlag for utvikling og innovasjon, vil vi styrke evnen til å utvikle og levere de tjenestene og produktene som kundene har behov for og etterspør.

Mangfold og en inkluderende og likeverdig bedriftskultur skal gjøre Gjensidige til en mer attraktiv og ansvarlig arbeidsgiver.

2. Virkeområde

Policyen gjelder for alle ledere og medarbeidere (heretter kalt ansatte).

3. Definisjoner

Mangfold

Mangfold er summen av synlige og usynlige forskjeller i og mellom mennesker. Mangfold omhandler alder, kjønn, funksjonsgrad, etnisitet, livssyn, kulturell bakgrunn, kjønnsidentitet, seksuell orientering, utdanning, erfaring, kompetanse, interesser og familiesituasjon. I Gjensidige har vi knyttet dette til 5 dimensjoner; demografi, kultur, bakgrunn, personlighet og funksjonsevne som vi skal styre etter.

Mangfoldskompetanse

Mangfoldskompetanse handler om evnen til å bruke forskjeller og likheter i menneskers erfaringer, kunnskap og bevissthet, og tilrettelegge for økt verdiskapning ved å ta kompetansen aktivt i bruk.

Mangfoldsmodenhet

Med mangfoldsmodenhet forstås i hvilken grad organisasjonen, ledere og den enkelte medarbeider er

motivert for å arbeide med mangfold og forstå verdien av mangfoldet. Det spenner seg fra at organisasjonen kun følger myndighetenes lover og regler knyttet til å unngå diskriminering og fremme likestilling og mangfold, til at mangfoldsledelse er en integrert del av bedriftskulturen, prosesser, aktiviteter og selskapets strategi.

Mangfoldsledelse

Med mangfoldsledelse forstås lederens mangfoldskompetanse og mangfoldsmodenhet uttrykt i praksis gjennom ledergjerningen. Høy mangfoldskompetanse vises gjennom evne til å benytte potensialet i mangfold på en best mulig måte slik at det gir positive resultater både for organisasjonen og andre interessenter.

Mangfoldsmål

Mangfold i seg selv er ikke et mål, men et middel for å oppnå økt verdiskapning. Med mangfoldsmål forstås måling av effekten mangfold gir. Eksempler kan være økt engasjement, økt innovasjon, økt effektivitet, redusert sykefravær, økt tilfang av kompetanse og økt konkurransekraft. Måling av for eksempel kjønnsbalansen i ledergrupper, medarbeiderundersøkelser og omdømme- og kundeundersøkelser vil være styringsverktøy for å kunne nå målene.

Inkluderende og likeverdig bedriftskultur
Med bedriftskultur forstås verdier, normer og virkelighetsoppfatninger som påvirker ansattes holdninger, handlemåter og atferd. En inkluderende bedriftskultur benytter språk og begreper som er ressursorientert og støttende slik at alle ansatte opplever respekt og likeverd. Ansattes kunnskap, kompetanse og ferdigheter skal anerkjennes.

4. Roller og ansvar

Kultur og kompetanse (People)

- Har overordnet ansvar for konsernets arbeid med inkludering, mangfold og tilhørighet



- Skal aktivt jobbe for at arbeidet med mangfold blir satt på agendaen som en naturlig del av selskapets oppgaver
- Skal foreslå tiltak på konsernnivå basert på innsikt og analyse
- Skal koordinere aktiviteter som utøves i andre enheter
- Skal utvikle og levere opplæring og trening som øker mangfoldskompetansen hos ledere og medarbeidere
- Skal utforme opplæringen slik at den fremmer ferdigheter som samarbeid og mangfoldsledelse
- Skal utvikle og tilrettelegge for tilbud om up-skill og re-skill av ansatte for å møte fremtidens kompetansebehov

Arbeidsgiveransvar (People)

- Skal påse at det gjennomføres regelmessige møter i Mangfolds- og inkluderingsutvalget
- Har ansvar for lovpålagte leveranser, som Aktivitets- og redegjørelsesplikten

Employer branding. Mobilitet og Talent (People)

- Skal synliggjøre de verdiskapende effektene av å avdekke og ansette mangfoldskompetanse,
- Skal synliggjøre at mangfold og inkluderende bedriftskultur fremmes gjennom employer branding aktiviteter
- Skal bidra aktivt til at målsettingen om mangfold ivaretas i forbindelse med rekrutteringsprosesser
- Skal aktivt bidra til å øke bevissthet rundt ubevisst diskriminering og fordommer i forbindelse med ansettelse

Teknologi og tjenester (People)

- Skal tilgjengeliggjøre innsikt og analyse for opplevd mangfold og inkludering som ledere kan bruke i sin operative oppfølging
- Skal etablere struktur og sikre datatilgang for rapportering av fastsatte mangfoldsmål
- Skal levere data til bruk i intern og ekstern rapportering og vurdering av etterlevelse.

People Partner

- Skal bruke innsikt og analyse fra People Analyse i det strategiske og operative samarbeidet med linjen

- Skal veilede og støtte linjeledelsen i deres arbeid med å nå fastsatt mål for inkludering og mangfold

Ledere

- Skal tiltrekke, anerkjenne, benytte og utvikle medarbeidernes ulikheter/egenart, ferdigheter og kompetanser
- Skal tilrettelegge for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø
- Skal utøve mangfoldsledelse som utløser mangfoldspotensialet hos medarbeiderne
- Skal benytte egen mangfoldskompetanse til å ta beslutninger basert på et objektivt og bredt perspektiv

Alle ansatte

- Skal utvikle sin egen mangfoldskompetanse og knytte dette til oppgaveløsning, leveranser og prestasjon
- Skal kjenne til at de representerer en del av et mangfold, og anerkjenne kollegaers egenart og kompetanse
- Skal bidra til et trygt og inkluderende arbeidsmiljø

5. Krav, metoder og tilrettelegging for å inkludere mangfold slik at det skaper verdi for selskapet

Inkludering, mangfold og tilhørighet skal inngå som en naturlig del av alt selskapet gjør overfor både ansatte, kunder og samarbeidspartnere. Gjennom et bredt mangfold og utøvelse av mangfoldsledelse, skal vi styrke vår innsikt i kundenes behov, forbedre vår innovasjonsevne og øke vår attraktivitet som arbeidsgiver. En inkluderende og trygg bedriftskultur hvor den enkeltes kompetanse og ferdigheter anerkjennes, skal bidra til å utløse mangfoldet i organisasjonen.

Gjennom ulike opplæringstiltak, sertifisering, nettverk og ambassadører i forretning skal vi utvikle mangfoldskompetanse og bevisstgjøre ledere og medarbeidere på hvordan de bedre skal forstå, utnytte og utvikle mangfold i eget område, med mål om at det fremmer prestasjon og leveranser.

Tekst og bildebruk skal bidra til at vi både internt og eksternt heier på mangfoldet, og bidrar til å utløse så vel som å rekruttere et bredt spekter av ulike kompetanser og ferdigheter.



Gode eksempler på mangfold i praksis og arbeidet med mangfold, inkludering og tilhørighet skal kommuniseres til ansatte gjennom våre interne kommunikasjonskanaler. Der det er hensiktsmessig skal mangfold og arbeidet med inkludering, mangfold og tilhørighet synliggjøres ved profilering av selskapet i vår eksterne kommunikasjon når dette er hensiktsmessig.

6. Mål, oppfølging og rapportering

Mål for inkludering, mangfold og tilhørighet utledes av konsernsjefens målkort. Disse foreslås av administrasjonen og fastsettes av styret. Konsernsjef fastsetter mål for konserndirektørene.

Kvantitative mål og opplevd inkludering, mangfold og tilhørighet rapporteres kvartalsvis fra Teknologi og tjenester i People inn til bærekraftsrapporteringen og oppfølgingen av konsernledelsens målkort. Etterlevelsen av prinsippene og utviklingen på mangfoldsparemetere følges opp, og tilpassede tiltak iverksettes for områder med uønskede avvik og/eller negativ utvikling. Gode eksempler på verdien av mangfold og resultater av arbeidet med inkludering, mangfold og tilhørighet skal synliggjøres.

7. Kontroll

Status på arbeidet med inkludering, mangfold og tilhørighet rapporteres som nevnt i punkt 6 og følges opp av jevnlig medarbeiderundersøkelser, og årlig dialog med konsernsjef og konserndirektørene.

Eier av dokumentet er forpliktet til å underrette relevante andre- og tredjelinjefunksjoner om forhold som har betydning for utførelsen av deres oppgaver. Det betyr at avvik på bestemmelsene i dette dokumentet skal rapporteres i henhold til Policy for håndtering av operasjonelle hendelser. Andre- og tredjelinjefunksjoner skal få den informasjonen og de tilgangene som de ber om for å kunne utføre sine arbeidsoppgaver.

