

Likestillings- redegjørelse

2024



Innhold

Likestillings-redegjørelse	3
Del 1- tilstand for kjønnslikestilling	4
Del 2 - vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	5
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering	5
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	6
Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling	7
Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling	8
Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang tiltak	9
Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover	10



Likestillings- redegjørelse

I Gjensidige skal ansatte oppleve å bli anerkjent for deres kunnskap, kompetanser og styrker uavhengig av mulige diskrimineringsgrunnlag som kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse. Denne rapporten dekker den norske delen av Gjensidige Forsikring ASA, heretter omtalt som Gjensidige dersom annet ikke er angitt.



Del 1- tilstand for kjønnslikestilling

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)						
Kvinner	-	-	-	-	46,4 %	45,9 %
Menn	-	-	-	-	53,6 %	54,1 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)						
Nivå 1 ¹⁾	30,0 %	30,0 %	30,0 %	40,0 %	54,5 %	44,4 %
Nivå 2	30,3 %	36,8 %	35,5 %	36,2 %	39,4 %	35,5 %
Nivå 3	41,0 %	42,0 %	45,3 %	47,4 %	45,5 %	46,1 %
Nivå 4	38,6 %	34,6 %	28,8 %	32,8 %	35,6 %	34,7 %
Nivå 5	66,7 %	100,0 %	IA	IA	100,0 %	IA
Øvrige nivåer	48,7 %	47,8 %	47,5 %	46,8 %	47,0 %	46,5 %
Styret						
Andel kvinner i styret	50,0 %	40,0 %	40,0 %	40,0 %	40,0 %	50,0 %
Gjennomsnittslønn (samtlige ansatte)						
Kvinner	638.764	681.013	693.391	732.061	792.610	807.561
Menn	755.071	793.948	793.596	817.490	870.350	908.773
Kvinnens lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)						
Nivå 1	-	-	88,6 %	73,7 %	71,9 %	68,8 %
Nivå 2	-	-	94,6 %	93,3 %	88,6 %	93,4 %
Nivå 3	-	-	93,7 %	93,6 %	91,6 %	92,2 %
Nivå 4	-	-	101,4 %	96,5 %	94,7 %	99,9 %
Øvrige nivåer	-	-	89,7 %	91,2 %	92,6 %	90,8 %
Uttak av foreldrepermisjon (samlet antall dagsverk)						
Kvinner	14.320	13.242	8.442	7.059	8.326	7.866
Menn	6.189	5.522	4.062	4.756	4.124	4.883
Sykefravær						
Kvinner	5,46 %	4,13 %	4,94 %	6,43 %	6,50 %	7,56 %
Menn	2,77 %	2,47 %	2,24 %	3,15 %	3,68 %	4,05 %
Fravær på grunn av syke barn (samlet antall dagsverk)						
Kvinner	1.694	1.793	1.565	1.852	1.928	2.286
Menn	1.042	1.685	992	1.093	1.082	1.613
Andel deltid ²⁾						
Kvinner	13,5 %	12,2 %	9,3 %	8,7 %	6,0 %	7,9 %
Menn	3,9 %	3,9 %	2,9 %	2,4 %	1,8 %	2,0 %
Andel midlertidig ansatte						
Kvinner	7,1 %	6,3 %	1,5 %	1,4 %	1,6 %	1,6 %
Menn	4,4 %	4,9 %	2,2 %	1,4 %	1,1 %	1,0 %

- 1) Ledernivå 1 er konsernledelsen og inkluderer i 2024 en leder som jobber i Gjensidige Forsikring, Dansk filial med ansvar for Divisjon Skade.
- 2) Gjensidige tilbyr som utgangspunkt kun heltidsstillinger. Ansatte kan likevel få innvilget deltidsstillinger etter eget ønske, enten midlertidig eller fast, dersom de har tilstrekkelig vektige grunner til dette. Vi har også noen ansatte i lavere stillingsprosenter, men dette er stillinger av midlertidig karakter som for eksempel internships (som tilbys studenter). Det er også noen få ansatte som ansettes fast i lavere stillingsprosent, men dette er gjerne ansatte som har en annen hovedbeskjeftigelse. Vi er trygge på at ingen ansatte jobber ufrivillig deltid.



Del 2 – vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering



Vi ønsker å utvikle en organisasjon som legger til rette for at mangfold skal prege våre aktiviteter og bidra med nye ideer og perspektiver.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

I Gjensidige arbeider vi for å skape en god og inkluderende bedriftskultur hvor alle opplever å bli behandlet med respekt og likeverd. Vi ønsker å utvikle en organisasjon som legger til rette for at mangfold skal prege våre aktiviteter og bidra med nye ideer og perspektiver. Hos oss skal alle kunne kombinere jobb og et godt privatliv, og vi legger forholdene til rette for dette. Vi forventer at alle ansatte opptrer med respekt, omtanke og alminnelig høflighet overfor kolleger så vel som konkurrenter, kunder og andre. Vi har tro på at vi gjør hverandre gode ved å være inkluderende og engasjerte.

Diskriminering eller trakassering skal ikke forekomme, og ansatte som varsler om diskriminering eller trakassering skal bli tatt på alvor. Vi har godt innarbeidede retningslinjer for å hindre uønsket seksuell oppmerksomhet.

Prinsipper og prosedyrer for likestilling og ikke-diskriminering er forankret i selskapets strategier med tilhørende retningslinjer, personalpolitikk og etiske regler. Vi har en egen policy for inkludering, mangfold og

tilhørighet med mål om å knytte mangfoldet til selskapets strategier og oppgaver, og evne å utnytte dette til å skape økt forretningsverdi. Policyen gir ledere ansvar for å tiltrekke, anerkjenne, benytte og utvikle medarbeidernes ulikheter/egenart, ferdigheter og kompetanser, til rettelegge for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø, utøve mangfoldsledelse som utløser mangfoldspotensialet hos medarbeidere og benytte egen mangfoldskompetanse til å ta beslutninger basert på et objektivt og bredt perspektiv. Alle ansatte har ansvar for å anerkjenne kollegaers egenart og kompetanse.

I 2021 signerte vi initiativet «Kvinner i Finans Charter» hvor målet er å øke andelen kvinner i leder- og spesialiststillinger.

Samme år ble vi også partner i Oda-nettverket som ledd i rekrutteringen til IT-miljøet vårt. Vi deltar i et LHBT+ nettverk. I 2022 signerte vi «Diversity Charter Denmark», som er en del av European Diversity Charter, for å støtte opp om deres visjon om å øke og bringe mangfold inn i næringslivet.



Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

I Gjensidige har vi prosesser som sikrer involvering av tillitsvalgte både i forbindelse med rekruttering, lønnsvurdering, HMS-arbeid, omstilling og nedbemanning. Vi har et Mangfolds- og inkluderingsutvalg bestående av representanter fra HR og tillitsvalgte hvor det avholdes møter ved behov.

Vi jobber for å tiltrekke oss et bredt spekter av mangfold gjennom ulike employer branding-aktiviteter, besøk på ulike utdanningsinstitusjoner og utforming av stillingsannonser, for å nevne noe.

Vi har en bevissthet rundt mangfold i rekruttering, og har som et ledd i dette arbeidet erstattet søknadsbrev med screening-spørsmål, kjører strukturerte kompetansebaserte intervjuer og bruk av testverktøy som sikrer objektivitet og likebehandling. For å åpne for flere perspektiver og en bredere vurdering av kandidatene involverer rekrutterende leder gjerne en kollega eller medarbeider i screeningen og gjennomføringen av førstegangsintervjuer. Vi har også åpnet for å gjennomføre førstegangsintervjuer via Teams for å kunne gi muligheter til å møte og vurdere flere kandidater.

Alle ledige stillinger lyses ut internt, og vi oppfordrer generelt ansatte til å søke. Også ansatte som er i foreldrepermisjon eller er langtidssykmeldt oppfordres til å søke, og ledere oppfordres til å vurdere ansatte i tråd med utviklingsplanene de har.

For nyansatte gjennomføres samtale om nødvendig tilrettelegging først etter at kontrakten er undertegnet, og vi tilbyr norskkurs for at manglende språkkunnskaper ikke skal stå i veien for ansettelse av kvalifiserte kandidater.

Hvert annet år gjennomfører vi en fullstendig lønnskartlegging med grupperinger i henhold til Statistisk sentralbyrås yrkeskoder og ledelsesnivåene. Det gjennomføres analyser av lønnsutvikling i forhold til kjønn, erfaring, stillingsgruppe og ekstern benchmark. Det skaper et godt grunnlag for å sette inn tiltak mot ulikheter i lønn, og ved behov gjøres det korreksjoner. Vi legger til rette for en enhetlig lønnsvurdering gjennom tydelige vurderingskriterier, god opplæring av ledergrupper og deling av beste praksis på dette området. Før lønnsoppgjøret ferdigstilles gjøres det omfattende kontroller og analyser for å sikre at enkelte ansattgrupper ikke favoriseres og at fordelingen er gjort så rettferdig som mulig. Det gjøres også et godt arbeid sammen med tillitsvalgte for å sikre en god prosess.

Ansatte får full lønn under foreldrepermisjon, og gis en automatisk lønnsøkning når de kommer tilbake etter minst 5 måneders permisjon. I forbindelse med fødsel gis far/medmor omsorgspermisjon med full lønn i to uker. I salgsbonusprogrammene våre kompenserer vi ansatte for bortfall av bonus ved foreldrepermisjon og sykefravær (også pleiepenger).

Vi er opptatt av at våre medarbeidere skal gis like muligheter til forfremmelser og karriereutvikling. Vi har fokus på kompetanseutvikling gjennom blant annet opplæringskonsepter som leveres av avdeling Kultur og Kompetanse, som inkluderer Gjensidigeskolen. Det er stort fokus på «blandet læring», det vil si en god balanse mellom fysisk oppmøte og digital undervisning. I tillegg har vi hatt et mangeårig fokus på styrkebasert ledelse som bidrar til å synliggjøre og benytte seg av det naturlige mangfoldet som finnes blant våre ledere og ansatte.

Våre medarbeidere er i ulike faser av livet, og livsfasepolitikk er av betydning for å gi alle like muligheter til å kombinere arbeid og familieliv. Hos oss skal det være rom for å utvikle seg på jobb, og utfolde seg etter jobb. Dette budskapet er blant annet blitt løftet frem i kampanjer knyttet til employer branding. Overfor medarbeidere som venter eller har fått barn har vi et samtaleverktøy til bruk i dialogen mellom leder og medarbeider, både før, under og etter en foreldrepermisjon. Vi har håp om at dette skal bidra til å redusere risikoen for diskriminering, og til å redusere sannsynligheten for sykmelding i løpet av svangerskapet og at medarbeidere slutter i forbindelse med foreldrepermisjon.

Kontoret er vårt primære arbeidssted, samtidig som fleksibilitet er en del av arbeidshverdagen vår. Det gjør det mulig å jobbe hjemmefra noen dager i uken, forutsatt at det ikke går på bekostning av felleskapets behov. Vi har en egen informasjonsside knyttet til inkludering, mangfold og tilhørighet, hvor ansatte har tilgang på relevant informasjon. Her finnes blant annet en opplæringsmodul om fordommer og stereotypier, informasjon om ramadan, betydningen av at ledere lytter til medarbeideres behov for eventuell tilrettelegging, flerreligiøs høytidskalender, ordlisten «Skeiv fra A-Å» og forslag til relevante podcaster.

For å bidra til at alle opplever å ha like muligheter for deltakelse ved ulike faglige og sosiale arrangementer, uavhengig av religion, graviditet, funksjonsevne med mer, har vi en egen sjekkliste arrangøren kan benytte i planleggingen.



Lokalene våre er i all hovedsak moderne og godt tilpasset ulike behov, og vi tilrettelegger for personer med nedsatt funksjonsevne. Full universell utforming gjelder de aller fleste av kontorene våre, med noen mindre unntak på noen få eldre kontorer. Vi stiller alltid krav om universell utforming ved inngåelse av nye leiekontrakter.

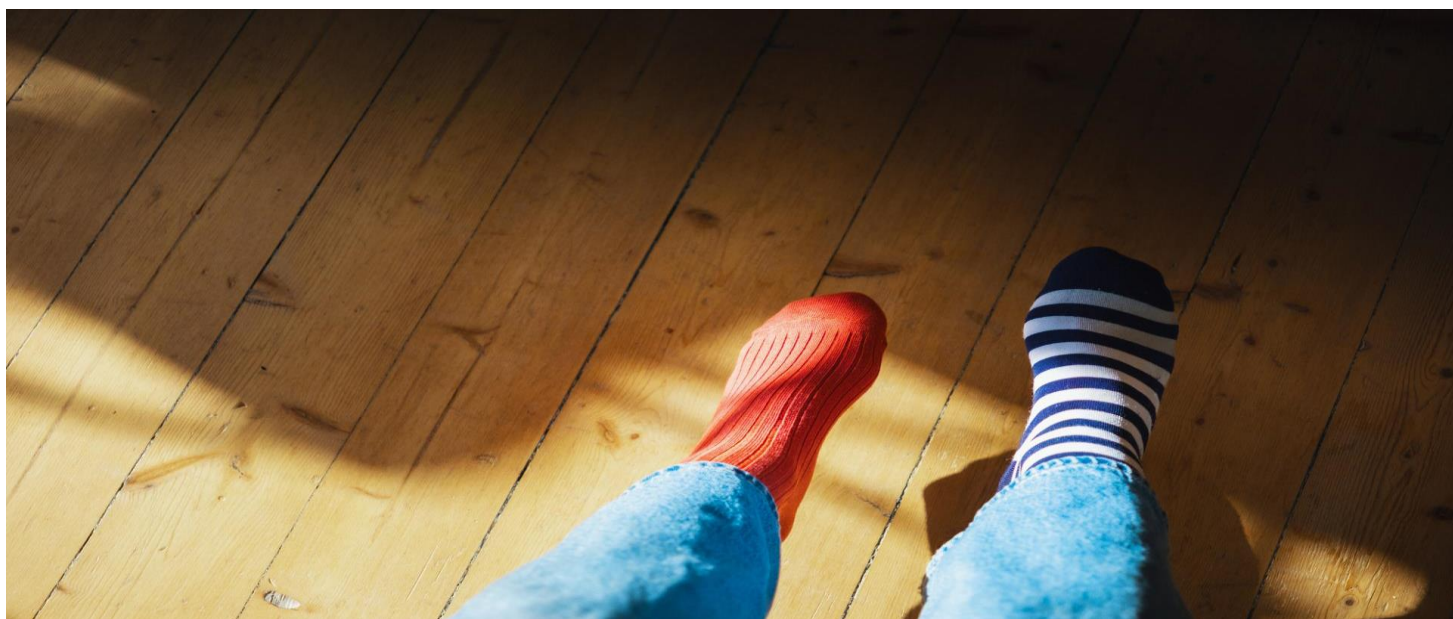
Tilrettelegging av arbeidsplassen gjøres i samarbeid med bedriftshelsetjenesten ut fra den enkeltes behov. Vi ser at god og åpen dialog mellom leder og medarbeider muliggjør tilrettelegging og forebygging av sykefravær. Det gjør at vi også har tilgjengelig gode verktøy til bruk for ledere. Som ledd i å skape en inkluderende bedriftskultur har vi ulike kulturbyggende aktiviteter, som blant annet markering av flere merkedager.

Fra 2020 har vi hatt samarbeidsavtalen «Vi inkluderer» med NAV. Gjennom dette legger vi til rette for kompetansehevende tiltak for mennesker som står utenfor arbeidslivet, og gir disse en særskilt vurdering til ledige stillinger.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vi arbeider kontinuerlig med å sikre likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet med den lovbestemte 4-stegs-metoden er gjennomført i samarbeid med representanter fra People og tillitsvalgte. Her har vi sammen sett på hva som kan bidra til diskriminering og hindre likestilling hos oss; både når det gjelder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser og utviklingsmuligheter, til rettelegging og muligheter for å kombinere arbeid og familieliv, i tillegg til andre relevante forhold. I dette ligger blant annet å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Engasjementsundersøkelsen «My Voice» har i 2024 vært gjennomført kvartalsvis i hele konsernet, med unntak av Baltikum. Resultatene omhandler både Gjensidige Forsikring ASA, Gjensidige Pensjonsforsikring, Gjensidige Mobility Group (utenom datterselskaper) og Gjensidige Business Service. Vi har gjennom 2024 hatt en stabilt høy score på spørsmålet «Folk med alle bakgrunner blir behandlet rettferdig hos Gjensidige». I desember 2024 lå scoren på 9, som er uendret fra tidligere år. Skalaen går fra 1 til 10. Andel kritikere (score 0–6) er stabil på 3 prosent fra 2023 til 2024. Vi spør også i hvilken grad man er enig eller uenig i utsagnet «Hvis jeg skulle oppleve alvorlige forsømmelser eller krenkelser, er jeg trygg på at Gjensidige vil ta tak for å løse situasjonen». I mai 2024 var scoren 9 som er stabilt fra tidligere målinger. Andel kritikere (score 0–6) har økt fra 5 til 6 prosent sammenlignet med tall fra 2022 og 2023.



[Caption text]



Andelen kritikere på disse to spørsmålene er av særlig interesse da vi jobber for at alle ansatte i Gjensidige skal oppleve rettferdighet uavhengig av bakgrunn, i tillegg til at vi har nulltoleranse for diskriminering, krenkelser og forsømmelser.

I 2024 implementerte vi flere spørsmål om mangfold i engasjementsundersøkelsen «My Voice». Alle spørsmålene ble stilt i Q1 og Q3, og har en stabil trend på rundt 9.

Tilsvarende har vi gjennom vårt HMS-arbeid en visjon om å jobbe målrettet for å skape bedre trivsel, redusert sykefravær og et helsefremmende arbeidsmiljø for alle våre ansatte. I tråd med handlingsplanen for Helse-, miljø- og sikkerhetsarbeidet gjennomfører vi en årlig HMS-undersøkelse som danner grunnlag for HMS-risikovurdering med etterfølgende tiltak. Undersøkelsen berører også medarbeidernes opplevelse av å bli utsatt for trusler, uønsket seksuell oppmerksomhet og mobbing, eller se kolleger blir utsatt for dette. Alle ledere med personalansvar har ansvar for å følge opp resultatene og presentere de for avdelingen, i samarbeid med verneombudet. Gjennom tiltakene i handlingsplanen bidrar også alle ledere med å sette mobbing/trakassering, uønsket seksuell oppmerksomhet, trusler og truende adferd på agendaen i avdelingsmøter, hvor tilhørende retningslinjer blir gjennomgått. Ledere har ansvar for å sikre at alle medarbeidere kjenner selskapets håndbøker, som inkluderer etikk, arbeidsreglement og beskrivelser for ulike HR-prosesser, inkludert varslingsrutiner.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Gjennom arbeidet med å identifisere risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ser vi at disse overordnet sett er betydelig redusert gjennom allerede iverksatte tiltak.

I ansettelsesprosessene ser vi allikevel en risiko for at enkelte grupper ikke gis de samme muligheter som andre. Det gjelder hovedsakelig kandidater med nedsatt restarbeidsevne, sett opp mot ambisjonen om å ha heltidsstillinger, og kandidater som av ulike årsaker har perioder uten utdanning eller yrkesdeltagelse i CV'en sin. Det samme gjelder ved forfremmelser og når det gjelder kombinasjon av arbeid og familieliv, hvor både ulik livssituasjon og omsorgsoppgaver kan bidra til en mulig risiko. Her ligger det også en risiko knyttet til manglende kunnskap om kvinnehelse.

Det ligger en generell risiko for at dagens avtaleverk ikke fullt ut hensyntar mangfoldet av ansatte.

I forhold til lønn- og arbeidsvilkår ser vi at det kan være en risiko knyttet til den årlige lønnsvurderingsprosessen og når det gjelder å sette lik lønn for likt arbeid.

Vi bruker mye ressurser på kompetanseutvikling og legger til rette for å gi alle like muligheter. Samtidig ser vi en risiko for at undervisningsmaterieell, klasseromsfasiliteter, skriftlige tester/eksamen samt praktiske prøver ikke er tilstrekkelig tilpasset ansatte med for eksempel dysleksi eller nedsatt hørsel.



Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang tiltak

Basert på de risikoer og hindre vi i samarbeid med tillitsvalgte har kommet frem til, har vi utarbeidet en handlingsplan som beskriver risikoen/hinderet med tilhørende tiltak, mål, ansvarlig, frist/status og evaluering.

Overordnet ser det ut til at årsaken til de risikoene vi har avdekket kan knyttes til ubevisste fordommer og stereotypiske oppfatninger vi som enkeltindivider har til mennesker som er annerledes enn oss selv. Når det gjelder mennesker med nedsatt funksjonsevne og kroniske sykdommer er nok årsakene mer sammensatt, men mye skyldes antagelig fordommer og manglende kunnskap. Dette kan påvirke møtet vi har med kolleger, kunder og samarbeidspartnere. Økt bevissthet og kompetanse knyttet til dette er viktig. Det gjør at vi i 2024 har utarbeidet et internt rekrutteringskurs for ledere. Dette kjøres nå som en av flere moduler i programmet «Ny som leder».

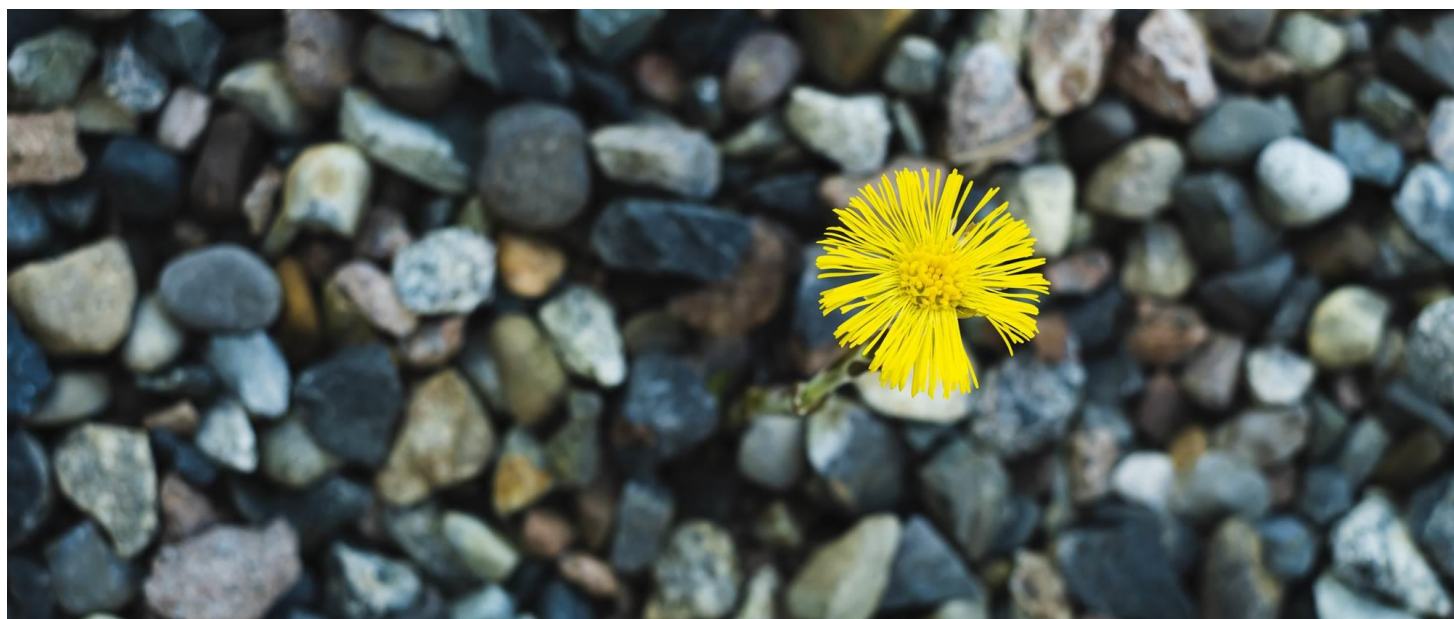
I forhold til lønns- og arbeidsvilkår ser vi at det er en risiko knyttet til den årlige lønnsvurderingsprosessen og når det gjelder å sette lik lønn for likt arbeid. Vi jobber strukturert med å avdekke lønnsforskjeller som ikke har en naturlig forklaring. Her ser vi på tilsvarende stillinger på tvers av organisasjonen og en prosess for å utjevne eventuelle forskjeller på tvers av kjønn og innenfor ulike stillingskategorier. Som ledd i å skape en inkluderende bedriftskultur har vi fortsatt arbeidet med ulike kulturbyggende aktiviteter, som markering av ulike merkedager som Verdensdagen for

psykisk helse, kvinnedagen og Pride, i tillegg til å støtte opp om Rosa sløyfe- og Movember-kampanjene. I mars satte vi fokus på kvinnehelse for å øke bevisstheten og kunnskapen både hos kvinnelige ansatte og deres ledere. Det gjorde vi både gjennom en informasjon av forskningsprosjektet KLAR og en egen intern informasjonsside om kvinnehelse. I juni hadde vi besøk av Torben Dyhr-Nielsen med foredraget «Transperson – kunsten å ikke passe inn». Dette ble også streamet, og opptak ble gjort tilgjengelig for ansatte i etterkant.

I samarbeid med bedriftshelsetjenesten har vi kjørt webinarserien «Bry deg! – om deg selv» hvor ansatte får muligheten til å utvide forståelsen av egen helse, både på arbeid og ellers i livet. Disse har så langt omhandlet psykisk helse, stressmestring, mannehelse og ergonomi. I etterkant av webinarne åpnes det for individuelle 1:1-samtaler med bedriftshelsetjenesten. Alle ansatte skal gis like muligheter til å delta ved at det også gjøres opptak som tilgjengeliggjøres i etterkant.

Gjennom Bedriftsavtalen vår gis alle ansatte ekstra fridager som fortrinnsvis skal brukes i forbindelse med julehøytiden. Fra 2024 har vi lagt til rette for større grad av fleksibilitet, slik av disse dagene også kan avvikles i forbindelse med andre religiøse høytider.

Når det gjelder inkludering og tilrettelegging generelt, er vi spesielt oppmerksomme på faktorer som religion/livssyn, funksjonsevne og livsstil.



Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Vi har fortsatt arbeidet med tiltak vi mener vil ha stor betydning for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Vi mener dette har bidratt til at vi gjennomgående får mange søkere til utlyste stillinger, vi har generelt lav turnover, og at mange unge kandidater søker seg til oss gjennom Gjensidigedagen, internship-ordninger og graduate-programmet vårt.

I november 2024 ble det gjennomført en HMS-undersøkelse som viste fortsatt høy score på tilfredshet med hvordan ansatte opplever at helse, miljø og sikkerhet ivaretas i selskapet. Sykefraværet gjennom året er noe økende. På påstanden «Gjensidige har en inkluderende bedriftskultur hvor jeg opplever trygghet til å være meg selv» har vi stabilt høy score, og vi ligger her blant de 5 prosent beste innen finansbransjen. Det samme gjelder påstanden «Jeg har relasjoner til kollegaer som er gjensidige støttende».

Arbeidet med å sikre lik lønn for likt arbeid er viktig for oss. Vi har kartlagt hvorfor det i enkelte grupper er ulikheter i lønn, og forskjellene er i hovedsak knyttet til ulikheter i erfaring, utdanning og hvor vanskelig det er å rekruttere til

stillingene. Vi vil fortsette med analyser av dette materialet for å sikre at vi ikke har diskriminerende elementer i lønnspolitikken vår. Vi vil også fortsette arbeidet med å tilrettelegge for bedre kontrollmekanismer på divisjonsnivå i lønnsoppgjøret for fordeling mellom kjønn. Et annet tiltak vil være å øke bruken av eksterne og interne benchmark-data.

Aksjespareprogrammet vårt har en høy deltakelsesgrad blant ansatte av begge kjønn. Programmet har også en jevnt god deltakelsesgrad på alle nivåer i organisasjonen.

Vi har mål om minimum 40 prosent kvinner blant ledere og i spesialiststillinger. Andelen kvinner blant spesialister går frem med 1,5 prosentpoeng til 35,3 prosent. Andelen kvinnelige ledere sank i 2024 med 0,8 prosentpoeng til 41,6 prosent i den norske delen av selskapet, mens den økte med 0,4 prosentpoeng til 43,0 prosent i Gjensidige Forsikring ASA. Totalt sett ser vi at andelen kvinner går opp, men at en konsekvens av at vi har team/avdelinger på tvers av landene gjør at den isolert sett for Norge går noe tilbake.

SHE Index Score gir en forståelse for kjønnsbalansen og arbeidet vårt for likestilling sammenlignet med andre selskaper i og utenfor vår bransje. I 2024 skåret vi 94 av 100 poeng som ga en 8. plass blant 66 bedrifter.

Ved å fokusere mer på jobben og rollen som skal fylles enn på ønskede kvalifikasjoner får vi søkere med andre bakgrunner enn vi har tradisjon for å rekruttere. I 2024 er andelen nyansatte kvinner 45,4 prosent. I gruppen «IKT-medarbeidere» var 29 prosent av de som ble ansatt kvinner, noe som er en høy andel for denne yrkesgruppen. Vi mener resultatet kan knyttes til målrettede tiltak som blant annet rekrutteringskampanjer som bidro til at vi var årets IT-klatrer på Universums liste over mest attraktive arbeidsgivere, og bransjens beste. Vi ansetter flere fremmedspråklige, og legger for disse til rette for gjennomføring av norsk kurs etter ansettelse i Gjensidige.

Andel kvinnelige ledere og spesialister

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Andel kvinnelige ledere						
Gjensidige Forsikring ASA (inkl Danmark og Sverige)	38,4 %	39,3 %	39,6 %	41,7 %	42,6 %	43,0 %
Gjensidige Forsikring ASA – Norge	35,6 %	37,7 %	38,8 %	41,4 %	42,4 %	41,6 %
Andel kvinnelige spesialister *)						
Gjensidige Forsikring ASA (inkl Danmark og Sverige)					33,8 %	35,3 %

*) Spesialister defineres som ansatte (unntatt ledere) som lønnes utover kr 1.162.137,-



I 2025 skal vi teste bruk av AI i forbindelse med screening av kandidater til ledige stillinger. Dette som ledd i arbeidet med en objektiv rekrutteringsprosess. Videre vil vi fortsette arbeidet med å utarbeide gode annonsetekster som skal sikre oss ønsket kandidattilfang, og revidere karrieresidene våre med tanke på mangfold og tilrettelegging. Holdningsskapende arbeid når det gjelder ubevisste fordommer og stereotyper vil vi også ha fokus på i 2025.

Økt bevissthet på mangfoldsrekruttering og forfremmelser og våre prinsipper for ledelse har vist seg å gi positive resultater i vurdering av kandidater, team-sammensetning og oppgavefordeling. Vi benytter i utstrakt grad et konsept

som kalles styrkebasert ledelse og utvikling, og dette har bidratt til økt trivsel og samhandling, samt forståelse av forskjeller og mangfold i team.

Gjennom samarbeidsavtalen «Vi inkluderer» med NAV, og et samarbeid med Lørenskog Kommune og Blå Kors har vi i 2024 lagt til rette for 3 kompetansehevende praksisplasser for personer som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet. Vi har i 2024 ansatt én person som tidligere har deltatt i kompetansehevende arbeidstrening hos oss.

Vi har null-toleranse for mobbing og uønsket seksuell oppmerksomhet. I dette arbeidet vil People jobbe enda tettere med ledere gjennom blant annet dilemmatrening.

