

Likestillingsredegjørelse 2022

Gjensidige arbeider vi for å ha en inkluderende kultur, hvor alle behandles med respekt og likeverd. Vi skal anerkjenne ansattes kunnskap, kompetanse og styrker uavhengig av kjønn, 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 hvis ikke annet er angitt.

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Andel kvinner fordelt på stillingsnivå | | | | |
| Nivå 1 ¹ | 30,0 % | 30,0 % | 30,0 % | 40,0 % |
| Nivå 2 | 30,3 % | 36,8 % | 35,5 % | 36,2 % |
| Nivå 3 | 41,0 % | 42,0 % | 45,3 % | 47,4 % |
| Nivå 4 | 38,6 % | 34,6 % | 28,8 % | 32,8 % |
| Nivå 5 | 66,7 % | 100,0 % | IA | IA |
| Øvrige nivåer | 48,7 % | 47,8 % | 47,5 % | 46,8 % |
| Andel kvinner i styret | 50,0 % | 40,0 % | 40,0 % | 40,0 % |
| | | | | |
| Gjennomsnittslønn (samtlige ansatte) | | | | |
| Kvinner | 638 764 | 681 013 | 693 391 | 732 061 |
| Menn | 755 071 | 793 948 | 793 596 | 817 490 |

I Gjensidige blir ansatte i utgangspunktet ansatt i 100 prosent stillinger. Unntakene er dersom ansatte av sosiale, helsemessige eller andre vektige velferdsgrunner søker om midlertidig redusert stilling eller at de søker om fast redusert stilling som følge av for eksempel varig uføregrad. Vi har også noen ansatte i lavere stillingsprosenter, men dette er stillinger av midlertidig karakter som for eksempel internship. Basert på dette mener vi å kunne si med sikkerhet at ingen ansatte jobber ufrivillig deltid.

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|--|--------|--------|---------|--------|
| Kvinner lønn som andel av menns (etter stillingsnivå) | | | | |
| Nivå 1 | | | 88,6 % | 73,7% |
| Nivå 2 | | | 94,6 % | 93,3 % |
| Nivå 3 | | | 93,7 % | 93,6 % |
| Nivå 4 | | | 101,4 % | 96,5 % |
| Nivå 5 | | | IA | IA |
| Øvrige nivåer | | | 89,7 % | 91,2 % |
| Uttak av foreldrepermisjon (samlet antall dagsverk) | | | | |
| Kvinner | 14 320 | 13 242 | 8 442 | 7 059 |
| Menn | 6 189 | 5 522 | 4 062 | 4 756 |
| Sykefravær | | | | |
| Kvinner | 5,46 % | 4,13 % | 4,94 % | 6,43 % |
| Menn | 2,77 % | 2,47 % | 2,24 % | 3,15 % |
| Fravær pga syke barn (samlet antall dagsverk) | | | | |
| Kvinner | 1 694 | 1 793 | 1 565 | 1 852 |
| Menn | 1 042 | 1 685 | 992 | 1 093 |
| Andel deltid | | | | |
| Kvinner | 13,5 % | 12,2 % | 9,3 % | 8,7 % |
| Menn | 3,9 % | 3,9 % | 2,9 % | 2,4 % |
| Andel midlertidig ansatte | | | | |
| Kvinner | 7,1 % | 6,3 % | 1,5 % | 1,4 % |
| Menn | 4,4 % | 4,9 % | 2,2 % | 1,4 % |

¹ Ledernivå 1 er konsernledelsen og inkluderer derfor også lederne for filial Sverige og filial Danmark.

Del 2 – Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

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 ønsker å legge forholdene til rette for dette. Vi forventer at alle ansatte opptre 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 den som føler seg diskriminert eller mobbet skal bli tatt på alvor. Vi har godt innarbeidede retningslinjer for å hindre uønsket seksuell oppmerksomhet.

Prinsipper og prosedyrer for likestilling og mot diskriminering er forankret i vår HR-strategi med tilhørende retningslinjer, personalpolitikk og etiske regler.

I 2021 signerte vi initiativet «Kvinner i Finans Charter» med mål om å få opp kvinneandelen blant ledere og i spesialiststillinger. Vi har satt et mål om god kjønnsbalanse på 40/60 eller bedre blant ledere og spesialiststillinger i selskapet.

SLIK JOBBER VI FOR Å SIKRE LIKESTILLING OG IKKE-DISKRIMINERING I PRAKSIS

I Gjensidige har vi gode prosesser som involverer de tillitsvalgte både i forbindelse med rekruttering, lønnsvurdering, HMS-arbeid, omstilling og nedbemanning.

Vi har gjennom året arbeidet strukturert for å sikre likestilling og hindre diskriminering. Arbeidet med den lovbestemte 4-stegsmetoden er gjennomført

i samarbeid med tillitsvalgte som er representert i Mangfolds- og inkluderingsutvalget. Vi har sett på hva som kan bidra til diskriminering og hindre likestilling hos oss; både når det gjelder rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser og utviklingsmuligheter, tilrettelegging 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.

SLIK JOBBER VI FOR Å IDENTIFISERE RISIKO FOR DISKRIMINERING OG HINDRE FOR LIKESTILING

Vi arbeider kontinuerlig med å sikre likestilling og ikke-diskriminering. Vi har et Mangfolds- og inkluderingsutvalg bestående av representanter fra HR og tillitsvalgte hvor det avholdes jevnlig møter.

Engasjementsmålingen «My Voice» gjennomføres månedlig, med målgruppen Gjensidige Konsern (utenom Baltikum). Resultatene omhandler både Gjensidige Forsikring ASA, Gjensidige Pensjonsforsikring, Gjensidige Mobility Group (utenom Redgo) og Gjensidige Business Service. Vi har gjennom 2022 hatt en stabilt høy score på spørsmålet «Folk med alle bakgrunner blir behandlet rettferdig hos Gjensidige». I desember 2022 var scoren 9,2 på en skala fra 1 til 10, som er på samme nivå som i 2021. Andel kritikere (score 0–6) har økt fra 3 prosent til 4 prosent fra 2021 til 2022. Vi spør også i hvilken grad man er enig eller uenig i utsagnet «Hvis jeg skulle oppleve alvorlige forsømmelser eller krenkelsers, er jeg trygg på at Gjensidige vil ta tak for å løse situasjonen». I desember 2022 var scoren 8,9, som er på nivå med 2021. Andel kritikere (score 0–6) minsket fra 6 prosent til 5 prosent i samme periode. 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 null-toleranse for diskriminering, krenkelsers og forsømmelser.

Vi jobber 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. 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 også 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.

HR har i samarbeid med Mangfolds- og inkluderingsutvalget arbeidet for å avdekke risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, samt mulige årsaker til dette. Vi har her sett på sannsynligheten for at den enkelte risiko/hinder kan oppstå innenfor ulike HR-områder, i tillegg til hvor alvorlig den enkelte risiko/hinder vurderes å være.

VI OPPDAGET FØLGENDE RISIKOER FOR DISKRIMINERING OG HINDRE FOR LIKESTILLING

Gjennom arbeidet med å identifisere risikoer for diskriminering og hindre for likestilling ser vi overordnet de samme risikoene som foregående år, men igangsatt arbeid har bidratt til at flere er redusert. Dette handler blant annet om at vi gjennom våre ansettelsesprosesser ikke bidrar i tilstrekkelig grad til å sikre ønsket mangfold fra begynnelse til slutt.

Med lønnskartleggingen har vi fått et godt bilde av lønnsforskjellene mellom kvinner og menn når vi ser isolert på kjønn. Vi har tatt utgangspunkt i en allerede innarbeidet gruppering av stillinger, og kartlagt hvorfor det i de enkelte gruppene er ulikheter i lønn. Funnene er i hovedsak knyttet til ulikheter i erfaring, utdanning og hvor vanskelig

det er å rekruttere til stillingene. Vi vil fortsette arbeidet med dette for å sikre at vi ikke har diskriminerende elementer i lønnspolitikken vår.

Vi ser at det kan forekomme diskriminering og hindre for likestilling i forbindelse med forfremmelser og i kommunikasjonen vår. Det samme gjelder kombinasjonen arbeid og familieliv hvor både ulik livssituasjon og ansvar i familien kan være en mulig risiko. Det er også en risiko for at ansatte ikke får samme tilgang til eller tilbud om tilrettelegging i ulike sammenhenger, hovedsakelig knyttet til helse og livsstil.

VI FANT FØLGENDE MULIGE ÅRSAKER TIL RISIKOER OG HINDRE, OG SATTE I GANG TILTAK

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

I 2021 ble det vedtatt en instruks for mangfold underlagt vår bærekraftspolicy med mål om å bidra til å sikre at vi utnytter mangfoldet blant våre ansatte til å skape økt forretningsverdi. Instruksen gir medarbeiderne ansvar for å anerkjenne kollegaers egenart og kompetanse. Det har i 2022 vært viktig for oss at våre medarbeidere blir bevisst sitt ansvar knyttet til mangfold, at de forstår betydningen mangfoldet har for oss, og at de blir mer bevisst mangfoldet de selv representerer. Før sommeren lanserte vi et nytt opplæringskonsept, som består av en workshop om mangfold. Workshopen består av 13 steg med videopplæring og ulike oppgaver som løses i team, med leder som fasilitator. Opplæringen har bidratt til mange gode diskusjoner, og hvert team skal etter workshopen definere konkrete tiltak for å hente ut verdien av mangfoldet de selv representerer.

Gjennom en økt bevissthet rundt mangfoldsrekruttering har vi iverksatt tiltak vi mener skal bidra positivt til å sikre et godt mangfold, og redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Vi har jobbet målrettet med rekrutteringsprosessen

gjennom en rekke tiltak hvor vi piloterer, lærer og evaluerer. Vi vet at en godt gjennomarbeidet jobbanalyse har en positiv innvirkning på kvaliteten i rekrutteringen. Vi identifiserer tiltak som skal iverksettes for å sikre et mer grundig arbeid med jobbanalysen i forkant av prosessen. Kompetansene som er viktige for å lykkes i stillingen får det fokuset som er nødvendig for å sikre godt mangfold gjennom hele ansettelsesprosessen, fra planleggingen starter og helt frem til selve ansettelsen. Søknadsbrev kan øke faren for diskriminering. For å bidra til at alle kandidater gis samme muligheter for å presentere sin kompetanse og motivasjon for stillingen har vi pilotert bruk av screeningsspørsmål som en erstatning for søknadsbrev. Basert på kompetansekravene fra jobbanalysen har vi også pilotert bruk av rene kompetansebaserte andregangsintervjuer. Begge disse forsøkene har vært vellykkede og blir av den grunn innført, med unntak av enkelte typer stillinger, med virkning fra og med 2023. Vi har åpnet for å ta et norskkurs etter ansettelse i Gjensidige. Dette åpner for flere ansettelser av fremmedspråklige.

På samme måte som med mangfoldsrekruttering, har vi økt fokuset på å sikre et godt mangfold ved forfremmelser og deltakelse på utviklingsprogrammer/tiltak, og dermed redusert risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Et eksempel er fordeling av plasser på konserndrevne utviklingsprogrammer som fordeles likt pr kjønn, med deltakelse fra alle relevante divisjoner med ulik kompetanse. Gjennom Gjensidigeskolen har vi økt antall kurs som leveres som e-læring, heldigitalt eller delvis digitalt. Dette gir flere medarbeidere mulighet til å delta uavhengig av livsfase og lokasjon. De siste årene har vi hatt økt fokus på styrkebasert ledelse og utvikling av medarbeidere. Dette underbygger muligheten for å utnytte mangfold i organisasjonen, og hver enkelt ansatt får bruke sine styrker og sitt fulle potensiale.

HR-strategien vår slår fast at vi ønsker å være i forkant av kompetanseutfordringer. Et av tiltakene for å sikre dette er re-skill, som innebærer fagutdanning og omskolering av egne ansatte. I 2022 lanserte vi for første gang et utvikler-program for medarbeidere som ønsker å bygge ny karriere innen IT. Programmet består av et teknologikurs hos en ekstern samarbeidspartner, og opplæring i Gjensidige.

Vi skal bidra til at alle ansatte får like muligheter uavhengig av livsfase, og i 2022 startet vi en gjennomgang av vår livsfasepolitikk. I dette arbeidet vil vi også sikre at vi ikke bidrar til diskriminering av ansatte eller skaper hindre for likestilling. Vi arbeider i den forbindelse også med en evaluering og revitalisering av vår seniorpolitikk, gjennom blant annet spørreundersøkelser og intervjuer. Overfor ansatte som venter eller har fått barn har vi lansert to tilbud. Det ene var et samtaleverktøy til bruk i dialogen mellom leder og medarbeider, både før, under og etter en foreldrepermisjon. Det andre var å vekke liv i en «foreldregruppe for ansatte i permisjon» som ble startet like før pandemien. Vi har håp om at disse tiltakene blant annet skal bidra til å redusere sannsynligheten for sykmelding i løpet av svangerskapet og at medarbeidere slutter i tilknytning til foreldrepermisjonen

Som ledd i å skape en inkluderende bedriftskultur har vi fortsatt arbeidet med ulike kulturbyggende aktiviteter som blant annet webinar om fordommer og holdninger og beste praksisintervjuer.

Vi arbeider for å ivareta universell utforming på alle våre kontorer. Dette oppfylles i størst grad i de nyere byggene, men det er fokus på å forbedre dette fortløpende.

RESULTATER AV ARBEIDET

Vi har fortsatt arbeidet med tiltak som vi mener vil ha stor betydning for å unngå diskriminering og hindre for likestilling. I november 2022 ble det

gjennomført en HMS-undersøkelse som viste høy score på tilfredshet med hvordan ansatte opplever at helse, miljø og sikkerhet ivaretas i selskapet. I tillegg har det vært gjennomført HMS-revisjoner. Sykefraværet holdt seg stabilt lavt gjennom året.

Når det gjelder forskjellene i lønnskartleggingen har vi sett en svak bedring fra 2021 tallene, hvilket kan skyldes at det har vært satt ytterligere fokus på likelønn gjennom det siste året, både gjennom det årlige lønnsoppgjøret og ved nyansettelser. Analyser av stillingsgruppene med størst avvik mellom kvinner og menns lønn viser at mesteparten av differansen kan forklares med forskjeller i kompetanse og erfaring.

Vi registrerer ikke kjønn på søkere til ledige stillinger, og kan derfor ikke vise til konkrete målinger av kjønnsbalansen for søkere. Ved å fokusere mer på jobben og rollen som skal fylles enn ønskede kvalifikasjoner, ser vi at vi får søkere med andre bakgrunner enn vi har tradisjon for å rekruttere. I 2022 har vi totalt ansatt flere menn enn kvinner, noe som har medført at andelen kvinner nå er 46,1 prosent, som er 0,3 prosentpoeng lavere enn i 2021. Det er gledelig å se at så mye som 38 prosent av de vi i 2022 ansatte i den tradisjonelt mannsdominerte gruppen «IKT-medarbeidere» er kvinner. Vi mener resultatet

kan knyttes til målrettede tiltak som blant annet rekrutteringskampanjer som igjen har bidratt til at vi var årets IT-klatrer på Universums liste over mest attraktive arbeidsgivere. Andelen kvinnelige ledere økte i 2022 med 2,6 prosentpoeng til 41,4 prosent når vi ser isolert på den norske delen av selskapet, mens den har økt med 2,1 prosentpoeng til 41,7 prosent i Gjensidige Forsikring ASA.

Økt bevissthet på mangfoldsrekruttering og forfremmelser, samt styrkebasert ledelse, har vist seg å gi positive resultater i vurdering av kandidater, teamsammensetning og oppgavefordeling. Utbredt bruk av styrkebasert ledelse og utvikling har gitt resultater i økt trivsel og samhandling, samt forståelse av forskjellighet og mangfold. I 2022 hadde vi en sterk økning i antall digitale kurs, og dette har resultert i økt deltakelse fra større deler av organisasjonen, uavhengig av livsfase og lokasjon.

Gjennom 2022 har vi i samarbeid med NAV jobbet for å legge til rette for kompetansehevende praksisplasser for personer som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet. Vi fortsetter arbeidet i 2023, også gjennom samarbeidsavtalen vi har med NAV gjennom prosjekt «Vi inkluderer» hvor vi ønsker å bidra til at personer med nedsatt funksjonsevne eller hull i CV kommer i lønnet arbeid.

| | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
| Andel kvinnelige ledere totalt | | | | |
| Gjensidige Konsern (eks. Baltikum) | 37,9 % | 39,1 % | 38,7 % | 41,0 % |
| Gjensidige Forsikring ASA | 38,4 % | 39,3 % | 39,6 % | 41,7 % |
| Gjensidige Forsikring Norge | 35,6 % | 37,7 % | 38,8 % | 41,4 % |