

Likestillingsredegjørelse 2023

I Gjensidige arbeider vi for å ha en inkluderende kultur, hvor alle behandles med respekt og likeverd. Vi skal anerkjenne ansattes kunnskap, kompetanser og styrker uavhengig av mulige diskrimineringsgrunnlag som 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 dersom ikke annet er angitt.

Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

	2019	2020	2021	2022	2023
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)					
Kvinner					46,4 %
Menn					53,6 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)					
Nivå 1 ¹	30,0 %	30,0 %	30,0 %	40,0 %	54,5 %
Nivå 2	30,3 %	36,8 %	35,5 %	36,2 %	39,4 %
Nivå 3	41,0 %	42,0 %	45,3 %	47,4 %	45,5 %
Nivå 4	38,6 %	34,6 %	28,8 %	32,8 %	35,6 %
Nivå 5	66,7 %	100,0 %	IA	IA	100,0 %
Øvrige nivåer	48,7 %	47,8 %	47,5 %	46,8 %	47,0 %
Andel kvinner i styret	50,0 %	40,0 %	40,0 %	40,0 %	40,0 %

	2019	2020	2021	2022	2023
Gjennomsnittslønn (samtlige ansatte)					
Kvinner	638 764	681 013	693 391	732 061	792 610
Menn	755 071	793 948	793 596	817 490	870 350
Kvinner lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)					
Nivå 1			88,6 %	73,7 %	71,9 %
Nivå 2			94,6 %	93,3 %	88,6 %
Nivå 3			93,7 %	93,6 %	91,6 %
Nivå 4			101,4 %	96,5 %	94,7 %
Nivå 5			IA	IA	100 %
Øvrige nivåer			89,7 %	91,2 %	92,6 %
Uttak av foreldrepermisjon (samlet antall dagsverk)					
Kvinner	14 320	13 242	8 442	7 059	8 326
Menn	6 189	5 522	4 062	4 756	4 124
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	1 928
Menn	1 042	1 685	992	1 093	1 082
Andel deltid					
Kvinner	13,5 %	12,2 %	9,3 %	8,7 %	6,0 %
Menn	3,9 %	3,9 %	2,9 %	2,4 %	1,8 %
Andel midlertidig ansatte					
Kvinner	7,1 %	6,3 %	1,5 %	1,4 %	1,6 %
Menn	4,4 %	4,9 %	2,2 %	1,4 %	1,1 %

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

IA Det var i 2021 og 2022 ingen ledere på nivå 5.

Lønnskartlegging

STILLINGSGRUPPE	ANTALL KVINNER	ANTALL MENN	ANDEL KVINNER	KVINNERS ANDEL AV MENNS KONTANTE YTELSE
A	31	43	42 %	94 %
B	76	97	44 %	93 %
C	176	251	41 %	94 %
D	241	334	42 %	93 %
E	386	367	51 %	99 %
F	16	9	64 %	98 %

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. Basert på dette mener vi å kunne si med sikkerhet at ingen ansatte jobber ufrivillig deltid.

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 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 HR-strategi med tilhørende retningslinjer, personalpolitikk og etiske regler. Vi har også en egen instruks for mangfold.

I 2021 signerte vi initiativet «Kvinner i Finans Charter» med mål om å få opp kvinneandelen blant ledere og spesialiststillinger. Vi har satt mål om god kjønnsbalanse med minimum 40 prosent kvinner blant ledere og i spesialiststillinger i selskapet. Samme år ble vi også partner i Oda-nettverket som ledd i rekrutteringen til IT-miljøet vårt. Vi deltar også i et LHBT+ nettverk.

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 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 LIKESTILLING

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 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 2023 hatt en stabilt høy score på spørsmålet «Folk med alle bakgrunner blir behandlet rettferdig hos Gjensidige». I desember 2023 lå scoren på 9,2, som er stabil fra 2021 og 2022. Skalaen går fra 1 til 10. Andel kritikere (score 0–6) har gått ned fra 4 prosent til 3 prosent fra 2022 til 2023,

og er tilbake på nivået fra 2021. 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 desember 2023 var scoren 9,0, som er opp 0,1 i forhold til samme måned i 2021 og 2022. Andel kritikere (score 0–6) er stabil på 5 prosent i både 2022 og 2023, ned ett prosentpoeng i forhold til desember 2021. 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.

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 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.

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

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 sett på sannsynligheten for at risikoer/hindre 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 mange av de samme risikoene som foregående år. Arbeid som er igangsatt har bidratt til at flere risikoer og hindre er redusert. I ansettelsesprosessene ser vi at det kan være en risiko knyttet hovedsakelig til utlysningstekst, krav til søknadsbrev, screening og intervjuer. 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. Når det gjelder inkludering og tilrettelegging generelt, er vi spesielt oppmerksomme på faktorer som religion/livssyn, funksjonsevne og livsstil.

I 2023 har vi omarbeidet lønnskartleggingsrapporten og laget nye grupper i henhold til Statistisk sentralbyrås yrkeskoder og ledelsesnivåene vi har. Dette er et arbeid vi vil fortsette å utvikle og forbedre, og det skaper et godt grunnlag for å sette inn tiltak for kommende års arbeid med ulikheter i lønn. 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. Noe av ulikhetene i totalkompensasjon i gruppe D er knyttet til at en større andel av mennene i gruppen har salgsjobber som inkluderer mulighet for bonus. Vi vil fortsette med analyser av dette materialet for å sikre at vi ikke har diskriminerende elementer i lønnspolitikken vår.

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, ansvar, frist/status og evaluering.

Vi har en instruks for mangfold med mål om 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 er viktig for oss at våre medarbeidere er 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 2022 lanserte vi et nytt opplæringskonsept, som består av en to timer lang workshop om mangfold. Workshopen består av 13 steg med video-opplæring 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. Gjennomføringen har skjedd på ulike tidspunkt, inkludert i 2023. Totalt har 1200 ansatte i Norge deltatt.

Gjennom en økt bevissthet rundt mangfoldsrekruttering har vi iverksatt tiltak vi mener skal bidra til å sikre et godt mangfold, og redusere risiko for diskriminering og hindre for likestilling. Vi har jobbet målrettet med en rekke tiltak hvor vi piloterer, lærer og evaluerer. Vi vet at en god jobbanalyse har en positiv innvirkning på kvaliteten i rekrutteringen. Ved ansettelser foretar vi en grundig gjennomgang av nødvendige kompetanser (både faglige og personlige) som

trengs for å fylle stillingen, og vurderer hvordan vi kan sikre riktig søkermasse med fokus på mangfold og teamsammensetting. Etter vellykkede pilotprosjekter erstattet vi i 2023 søknadsbrev med stillingsspesifikke screeningsspørsmål, og innførte konsekvent kompetansebaserte andregangsoverintervjuer. Dette ser vi på som et viktig bidrag til at alle gis like muligheter til å presentere egen kompetanse og motivasjon for stillingen. 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 førstegangsoverintervjuer. Vi ser det kan være positivt at flere får muligheten til å presentere seg i et intervju, og har derfor lagt opp til at disse intervjuene i større grad kan gjennomføres via Teams.

Vi ser en fare for diskriminering av kandidater som av ulike årsaker har perioder uten yrkesdeltagelse i CV'en sin, eller som ikke har tilstrekkelige språkkunnskaper. Vi har inngått 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. For at manglende språkkunnskaper ikke skal stå i veien for en ansettelse av kvalifiserte kandidater tilbyr vi norskkurs.

Vi er opptatt av at våre medarbeidere skal gis like muligheter til forfremmelser og karriereutvikling. Dette konkretiseres gjennom vår HR-strategi ved at vi ønsker å være i forkant av kompetanseutfordringer. Vi har derfor fokus på kontinuerlig kompetanseutvikling gjennom blant annet opplæringskonsepter som leveres av Gjensidigeskolen. Det er stort fokus på «blandet læring», det vil si en god balanse mellom fysisk oppmøte og digital undervisning. Alle ledige stillinger lyses ut internt, og det er generelt en oppfordring til ansatte om 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 deres utviklingsplaner.

Våre medarbeidere er i ulike faser av livet, og livsfasepolitikk er av betydning for å gi alle like

muligheter. 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. Det pågår arbeid med å se nærmere på selskapets livsfasepolitikk, og i 2023 har det vært særlig fokus på å kartlegge ulike sider av nåværende seniorpolitikk. Dette arbeidet vil fortsette i 2024.

Det er en risiko for at ansattes holdninger og fordommer påvirker møtet med kolleger, kunder og samarbeidspartnere. Økt bevissthet og kompetanse knyttet til dette er viktig, og vi har derfor utarbeidet opplæring om fordommer og stereotyper. I forbindelse med ramadan ble det lagt ut generell informasjon på interne kommunikasjonsflater hvor vi minnet ledere på viktigheten av å lytte til medarbeideres behov for eventuell tilrettelegging. Vi har også publisert en flerreligiøs høytidskalender, ordlisten «Skeiv fra A-Å» og forslag til relevante podcaster. Gjennom Bedriftsavtalen får alle ansatte ekstra fridager, og en av disse skal fortrinnsvis brukes i forbindelse med julehøytiden. Fra 2024 vil vi åpne for større grad av fleksibilitet, slik at fridagen kan avvikles i forbindelse med andre religiøse høytider.

Som ledd i å skape en inkluderende bedriftskultur har vi som tidligere år arbeidet med ulike kulturbyggende aktiviteter som markering av Pride, webinar om fordommer og holdninger og beste praksisintervjuer. På verdensdagen for psykisk helse fikk alle medarbeidere mulighet til å delta på tre ulike webinarer om dette temaet. Rosa sløyfe- og Movember-kampanjene ble markert internt. Alle ansatte skal gis like muligheter for deltakelse og opplevelse av inkludering. Vi ser en risiko for at ikke alle opplever det slik, særlig ved ulike faglige og sosiale arrangementer. Vi har derfor implementert en sjekkliste for å sikre inkludering og deltakelse av alle, uavhengig av religion, graviditet, funksjonsevne med mer.

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.

Med tanke på at det ikke skal forekomme diskriminering eller være hindre for likestilling knyttet til lønns- og arbeidsvilkår er det viktig å ha en enhetlig lønnsvurdering, og sørge for at ikke enkelte ansattgrupper favoriseres. Vi har det siste året jobbet med opplæring av ledergrupper og deling av beste praksis på dette området, og opplever at dette har hatt god effekt i lønnsoppgjøret. Før lønnsoppgjøret ferdigstilles gjøres det omfattende kontroller og analyser for å sikre at fordelingen er gjort så rettferdig som mulig. Det gjøres også et godt arbeid sammen med tillitsvalgte for å sikre en god prosess.

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 samt graduate-programmet vårt.

Vi følger spesielt med på turnover blant unge og nyansatte. Det er så langt for tidlig å si noe konkret om verdien av tiltak rettet mot denne gruppen.

I oktober 2023 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 holder seg stabilt lavt. 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 fem prosent beste innen finansbransjen. Det samme gjelder påstanden «Jeg har relasjoner til kollegaer som er gjensidig støttende».

Når det gjelder forskjellene i lønnskartleggingen har vi sett en svak bedring fra 2022, noe som 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 har i 2023 fortsatt arbeidet med å gi lik lønn for nyansatte kvinner og menn når de ansettes i like stillinger med tilnærmet lik erfaring/kompetanse.

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 på ønskede kvalifikasjoner får vi søkere med andre bakgrunner enn vi har tradisjon for å rekruttere. I 2023 har andelen kvinner økt til 46,4 prosent (en økning på 0,3 prosentpoeng fra 2022). I gruppen «IKT-medarbeidere» var 34 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. Vi ansetter flere fremmedspråklige, og legger for disse til rette for gjennomføring av norskkurs etter ansettelse i Gjensidige.

Andelen kvinnelige ledere økte i 2023 med 1,0 prosentpoeng til 42,4 prosent i den norske delen av selskapet, og den økte med 0,9 prosentpoeng til 42,6 prosent i Gjensidige Forsikring ASA.

	2019	2020	2021	2022	2023
Andel kvinnelige ledere					
Gjensidige Konsern (utenom Baltikum)	37,9 %	39,1 %	38,7 %	41,0 %	42,0 %
Gjensidige Forsikring ASA	38,4 %	39,3 %	39,6 %	41,7 %	42,6 %
Gjensidige Forsikring Norge	35,6 %	37,7 %	38,8 %	41,4 %	42,4 %

SHE Index Score gir en forståelse for kjønnsbalansen og arbeidet vårt for likestilling sammen- lignet med andre selskaper i og utenfor vår bransje. I 2023 skåret vi 87 av 100 poeng som ga en 16.-plass blant 85 bedrifter. Dermed klatret vi 17 plasser fra 2022.

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 ledelsesprinsipp som kalles styrkebasert ledelse og utvikling, og dette har resultert i økt trivsel og samhandling, samt forståelse av forskjeller og mangfold.

Gjennom samarbeidsavtalen «Vi inkluderer» med NAV og et samarbeid med Lørenskog Kommune har vi i 2023 lagt til rette for tre kompetansehevende praksisplasser for personer som av ulike årsaker står utenfor arbeidslivet. Vi har i 2023 ansatt én person som tidligere har deltatt i kompetansehevende arbeidstrening hos oss. Vi har også vurdert kandidater med hull i CV-en til ledige stillinger.

I flere rekrutteringsprosesser har NAV presentert aktuelle kandidater for oss. Samtlige har deltatt på intervju. Av ulike årsaker har dette ikke resultert i ansettelser i 2023.