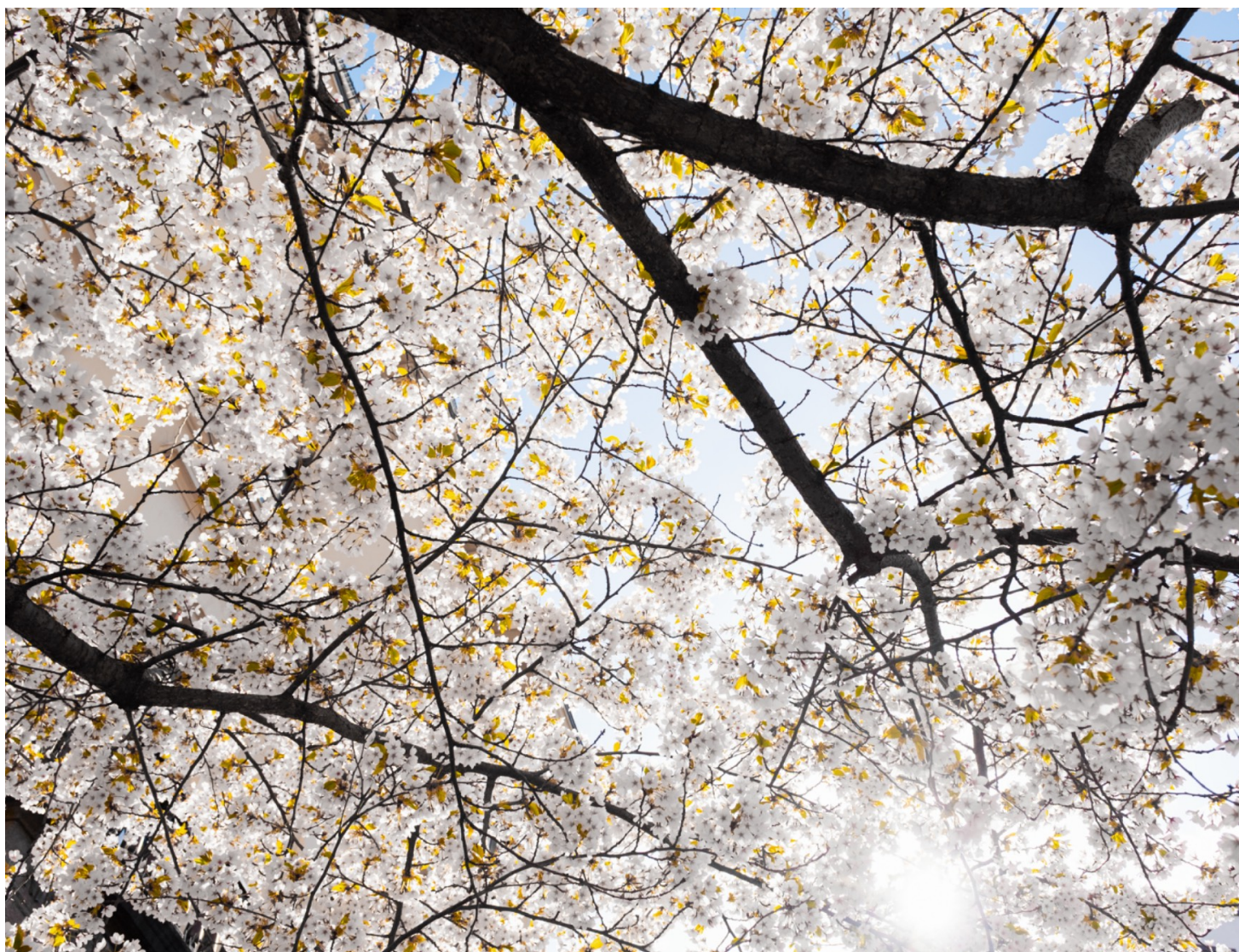


Likestilling i Gjensidige

Likestillingsredegjørelsen for 2025



Innhold

Likestillingsredegjørelse	3
Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling	4
Lønnskartlegging	5
Del 2 – Gjensidiges arbeid for likestilling og ikke-diskriminering	6
Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering	6
Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis	6
Rekruttering	6
Lønn og arbeidsvilkår	7
Utviklingsmuligheter	7
Forfremmelse	7
Tilrettelegging	7
Muligheten til å kombinere arbeid og familieliv:	8
Slik jobber vi for å kartlegge risiko og hindringer	9
Dette har vi oppdaget hos oss	9
Mulige årsaker til risikoer og hindringer – og hvordan vi jobber med det	9
Resultater og forventninger	10
Resultater fra medarbeiderundersøkelser	10
Resultater fra lønnskartlegging	10
Kjønnsbalanse blant ledere og spesialister	10
Forventninger til arbeidet fremover	11



Likestillingsredegjørelse

Hos oss i Gjensidige skal alle ansatte oppleve å bli anerkjent for kunnskapen, kompetansen og styrkene sine, uavhengig av 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.



Del 1 – Tilstand for kjønnslikestilling

	2021	2022	2023	2024	2025
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)					
Kvinner			46,4 %	45,9 %	46,0 %
Menn			53,6 %	54,1 %	54,0 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)					
Nivå 1 ¹⁾	30,0 %	40,0 %	54,5 %	44,4 %	44,4 %
Nivå 2	35,5 %	36,2 %	39,4 %	35,5 %	35,6 %
Nivå 3	45,3 %	47,4 %	45,5 %	46,1 %	45,0 %
Nivå 4	28,8 %	32,8 %	35,6 %	34,7 %	40,3 %
Nivå 5	IA	IA	IA	IA	56,3 %
Øvrige nivåer	47,5 %	46,8 %	47,0 %	46,5 %	46,5 %
Styret					
Andel kvinner i styret	40,0 %	40,0 %	40,0 %	50,0 %	40,0 %
Gjennomsnittslønn (samtlige ansatte)					
Kvinner	693 391	732 061	792 610	807 561	864 683
Menn	793 596	817 490	870 350	908 773	957 419
Kvinnens lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)					
Nivå 1 ¹⁾	88,6 %	73,7 %	71,9 %	68,8 %	72,0 %
Nivå 2	94,6 %	93,3 %	88,6 %	93,4 %	93,3 %
Nivå 3	93,7 %	93,6 %	91,6 %	92,2 %	94,5 %
Nivå 4	101,4 %	96,5 %	94,7 %	99,9 %	96,8 %
Nivå 5	IA	IA	IA	IA	97,9 %
Øvrige nivåer	89,7 %	91,2 %	92,6 %	90,8 %	91,7 %
Uttak av foreldrepermisjon (samlet antall dagsverk)					
Kvinner	8 442	7 059	8 326	7 866	9 859
Menn	4 062	4 756	4 124	4 883	4 531
Sykefravær					
Kvinner	4,94 %	6,43 %	6,50 %	7,56 %	7,20 %
Menn	2,24 %	3,15 %	3,68 %	4,05 %	3,86 %
Fravær på grunn av syke barn (samlet antall dagsverk)					
Kvinner	1 565	1 852	1 928	2 286	2 467
Menn	992	1 093	1 082	1 613	1 583
Andel deltid ²⁾					
Kvinner	9,3 %	8,7 %	6,0 %	7,9 %	5,4 %
Menn	2,9 %	2,4 %	1,8 %	2,0 %	1,3 %
Andel midlertidig ansatte					
Kvinner	1,5 %	1,4 %	1,6 %	1,6 %	2,7 %
Menn	2,2 %	1,4 %	1,1 %	1,0 %	1,0 %

¹⁾ Ledernivå 1 er konsernledelsen og inkluderer i 2025 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.





Lønnskartlegging

Stillingsgruppe	Antall kvinner	Antall menn	Andel kvinner	Kvinner andel av menns kontante ytelser
A	24	42	36%	94 %
B	68	105	39%	96 %
C	243	322	43%	96 %
D	247	319	44%	91 %
E	398	389	51%	95 %
F	19	7	73%	103 %



Mangfold er en styrke som skal prege arbeidet vårt – og gi oss nye ideer og perspektiver.

Del 2 – Gjensidiges arbeid for likestilling og ikke-diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering

I Gjensidige jobber vi for en trygg, inkluderende og mangfoldig arbeidsplass, hvor alle ansatte møtes med respekt og likeverd. Målsettingen er at ulikheter skal være en styrke – som bidrar til bedre beslutninger, økt innovasjon og et godt arbeidsmiljø. Vi forventer at alle ansatte opptrer med omtanke, høflighet og respekt overfor hverandre, kunder og samarbeidspartnere.

Vi har nulltoleranse overfor diskriminering og trakassering, og ansatte som varsler skal bli tatt på alvor. Retningslinjer for håndtering av varslingsaker er godt forankret i organisasjonen, og oppfølging av slike saker skjer i tråd med gjeldende regler og interne prosedyrer.

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i selskapets overordnede strategi, i retningslinjer for HR-prosesser og i våre etiske regler. Vi har en egen policy for inkludering, mangfold og tilhørighet som tydeliggjør lederes ansvar for å rekruttere, utvikle og lede mangfoldige team, og for å skape et arbeidsmiljø som fremmer trygghet, tilhørighet og like muligheter for alle ansatte. Samtidig forventes det at alle medarbeidere bidrar

til å anerkjenne og verdsette hverandres egenart, kompetanse og perspektiver.

Gjensidige har forpliktet seg til flere eksterne initiativer innen likestilling og mangfold, herunder Kvinner i Finans Charter, Oda-nettverket og Diversity Charter Denmark. Disse partnerskapene bidrar til å styrke arbeidet vårt gjennom eksterne perspektiver og målsettinger som vi måles på over tid.

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

Vi jobber systematisk med å sikre likestilling og hindre diskriminering i alle deler av medarbeiderreisen. Dette omfatter både hvordan vi rekrutterer, utvikler, vurderer, belønner og følger opp ansatte. Tilnærmingen vår bygger på tydelige prosesser, forankrede retningslinjer og en helhetlig HR-struktur som skal sikre at ansatte opplever like muligheter uavhengig av bakgrunn, funksjonsevne, livssituasjon eller andre forhold. Et tett og konstruktivt samarbeid med våre tillitsvalgte bidrar til at prosessene våre er godt forankret, oppleves som rettferdige og fanger opp forhold som er viktige for ansatte i praksis.

Rekruttering

I rekrutteringsarbeidet vårt jobber vi aktivt for å redusere ubevisste bias og sikre en rettferdig vurdering av alle kandidater.

Vi bruker kompetansebaserte screeningspørsmål i stedet for tradisjonelle søknadsbrev, slik at kandidatene vurderes direkte på relevante ferdigheter og erfaringer. Intervjuene gjennomføres etter strukturerte og kompetansebaserte



metoder med forhåndsdefinerte kriterier og spørsmål, og vi bruker testverktøy som bidrar til mer objektive vurderinger gjennom hele prosessen. I stillingsutlysninger er vi tydelige på engasjementet vårt for inkludering og mangfold, og vi jobber aktivt for at språk, krav og innhold i annonsene ikke skaper unødvendige barrierer for kvalifiserte søkere.

I tillegg jobber vi målrettet med employer branding for å nå et bredt mangfold av talenter. Dette inkluderer deltakelse på utdanningsinstitusjoner, målrettede kampanjer og en ekstern kommunikasjon som både speiler bredden i selskapet og hva vi står for.

Nå er mangfolds- og inkluderingsarbeidet i samfunnet under økende press.

Derfor er det viktig for oss at også konsernledelsen har en tydelig og positiv stemme som løfter frem betydningen av et inkluderende arbeidsliv og verdien av mangfold. Denne tydelige posisjonen gir retning og legitimitet til arbeidet, og viser at mangfold ikke bare er et HR-ansvar, men en strategisk styrke og en verdi selskapet står for. Dette bidrar til økt synlighet og gjør at flere oppfatter Gjensidige som en attraktiv og inkluderende arbeidsgiver.

Lønn og arbeidsvilkår

Gjensidige gjennomfører lønnskartlegging annethvert år, og vi analyserer lønnsutvikling på tvers av kjønn, stillingsnivå, erfaring og intern/ekstern benchmark. Vi gjør også en forenklet lønnskartlegging én gang i året, for å følge utviklingen i selskapet. Vi har tett samarbeid med tillitsvalgte for å sikre en rettferdig lønnsprosess og for å hindre utilsiktede forskjeller. Ansatte får full lønn i foreldrepermisjon, og vi har etablert en rutinemessig lønnsjustering ved retur etter lengre permisjon.

Utviklingsmuligheter

Vi legger stor vekt på at alle ansatte skal ha reelle og likeverdige muligheter til utvikling og læring. Utviklingsløp leveres gjennom Gjensidigeskolen og interne læringsprogrammer ellers, som kombinerer digitale moduler, fysiske samlinger og praktisk trening. Vi tilbyr et bredt spekter av kurs innen blant annet styrkebasert ledelse, endringsledelse og presentasjonsteknikk. I tillegg har vi etablert strukturerte programmer som *Ny som leder*, Mentorprogrammet og andre fagspesifikke utviklingsløp. Alle rådgivere i Gjensidige går gjennom grundig opplæring for å bli autorisert under Finansnæringens autorisasjonsordning i Norge.

For å støtte mobilitet og fremtidige kompetansebehov, driver vi også målrettet arbeid med omskolering til nye fagområder, inkludert teknologiroller, og bidrar både til å beholde kompetanse internt og sikre tverrfaglighet. Vi har høy intern mobilitet og mange ansatte utvikler karrieren sin gjennom nye roller internt. Nettverket GYP (Gjensidige Young Professionals) fungerer som en arena for læring, nettverk og utvikling på tvers av enheter.

For å sikre rettferdige muligheter, har vi tydelige kriterier for mangfold og kjønnsbalanse ved utvelgelse til utviklings- og talentprogrammer.

Forfremmelse

Vi jobber for at forfremmelser i Gjensidige skal være rettferdige, transparente og basert på objektive vurderinger av kompetanse og potensial. Som en del av dette har vi tydelige kriterier for kjønnsbalanse i etterfølgerplanlegging og ved utvelgelse til ledertalentprogrammer. I 2025 innførte vi også samarbeid med en ekstern aktør for å styrke kvaliteten og objektiviteten i vurderingsgrunnlaget ved identifisering av ledertalenter.

Ambisjonen vår er at de ansatte skal ha like muligheter til å bli vurdert for nye roller, uavhengig av kjønn, bakgrunn eller livssituasjon. Dette støttes videre av den helhetlige kompetansestrategien som nå utvikles, hvor mangfoldskompetanse og inkluderende ledelse vil få en tydeligere og mer systematisk plass i lederutviklingen fra 2026. Vi forventer at dette vil bidra til enda bedre og mer bevisste vurderinger i fremtidige forfremmelsesprosesser.

Tilrettelegging

Som arbeidsgiver er vi opptatt av medarbeidernes psykiske og fysiske helse, og ønsker at arbeidsdagen skal være et positivt bidrag. Vi legger stor vekt på tilrettelegging, både som forebyggende tiltak for å hindre sykefravær, og for å få ansatte som er sykmeldt raskere tilbake i jobb. Ved arbeidsuførhet skal medarbeiderne føle seg godt ivaretatt gjennom god dialog, støtte og tilpasning av arbeidet. For oss starter dette allerede i dialogen mellom leder og medarbeider på første fraværssdag. Tilrettelegging videre skjer etter individuelle behov. Våre ledere har gode verktøy for å sikre god dialog og oppfølging, både før, under og etter en sykmelding eller foreldrepermisjon.

Et sentralt element i arbeidet, er altså tidlig innsats. Dette gjelder særlig ved helseutfordringer, hvor vi ønsker å forebygge sykefravær gjennom tett dialog og konkrete



tilpasninger. Vi bruker bedriftshelsetjenesten aktivt, blant annet gjennom veiledning, støttesamtaler, ergonomisk rådgivning og egne tilbud – som samtaler med bedriftsjordmor for gravide ansatte. Målet er å sikre at færrest mulig får behov for sykmelding i situasjoner hvor tilrettelegging kan være et reelt og godt alternativ.

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. Vi tilrettelegger også etter individuelle behov knyttet til religion, som for eksempel fleksibilitet under ramadan. Våre administrative fridager er ikke lenger knyttet til jul, noe som gir rom for at ansatte kan benytte disse etter egne behov og tradisjoner.

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.

Vi arbeider også med å styrke robusthet og psykisk helse i organisasjonen. Gjennom kurs, e-læring og lederstøtte, legger vi til rette for at både ledere og medarbeidere har verktøyene de trenger for å møte utfordringer på en god måte. Dette omfatter blant annet modulene i Robustportalen, initiativer knyttet til kvinnehelse og økt oppmerksomhet rundt livssyklusutfordringer som kan påvirke arbeidshverdagen.

Muligheten til å kombinere arbeid og familieliv:

Gjensidige har som mål at alle ansatte skal kunne kombinere jobb og et godt privatliv, uavhengig av omsorgsansvar, familiesituasjon eller livsfase. Vi tilbyr ordninger og støtte som skal gjøre det enklere for ansatte å stå i arbeid gjennom perioder med økt belastning eller endrede behov hjemme. Dette inkluderer fleksibilitet der det er driftsmessig forsvarlig, og en kultur som verdsetter balanse og forståelse.

For ansatte som venter barn, har vi tydelige prosesser som skal sikre god oppfølging før, under og etter permisjon. Vi tilbyr full lønn i foreldrepermisjon, en rutinemessig lønnsjustering ved retur etter lengre permisjon og samtaleverktøy som hjelper leder og medarbeider med å

holde en god dialog gjennom hele perioden. Målet er at ansatte både skal føle seg inkludert i tiden de er borte, og godt ivaretatt når de kommer tilbake.

For gravide har vi særlig fokus på forebygging av fravær gjennom god tilrettelegging. Erfaringer og forskning viser at mange svangerskapsrelaterte plager kan avhjelpes med konkrete tilpasninger, og vi har derfor etablert tilbud om tidlige samtaler med bedriftsjordmor og leder. Dette bidrar til trygghet og bedre tilrettelegging, og gjør at flere kan stå i arbeid gjennom svangerskapet.

Vi vet også at omsorgsoppgaver kan variere betydelig mellom ansatte, og vi legger vekt på fleksibilitet og god dialog for å finne løsninger som fungerer for både medarbeider og team. Vi kommuniserer aktivt om forventninger, tilbyr lederstøtte og sikrer at ansatte får nødvendig informasjon om rettigheter og muligheter.

I tillegg har Gjensidige en svært god helse- og behandlingsforsikring, som naturligvis kommer våre egne ansatte til gode. Denne bidrar til raskere hjelp ved sykdom eller behov for oppfølging. Behandlingsforsikringen gir også tilgang til online lege for ansattes barn under 18 år. Dette kan være en viktig støtte for ansatte med omsorgsansvar, og bidrar til at de raskere kan få bistand ved sykdom eller behov for oppfølging i familien.



[Caption text]



Slik jobber vi for å kartlegge risiko og hindringer

Gjennom årets ARP-prosess har vi, i samarbeid med prosesseiere i People og tillitsvalgte, gjennomført en systematisk kartlegging av risiko for diskriminering og hindringer for likestilling. Kartleggingen omfatter hele medarbeiderreisen og bygger på innsikt fra seks hoved-områder: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelser, utviklingsmuligheter, tilrettelegging – og muligheten for å kombinere arbeid og familieliv. I tillegg benytter vi relevante HR-data, innsikt fra HMS-undersøkelsen og medarbeiderundersøkelser for å danne et mest mulig helhetlig bilde av situasjonen.

Dette har vi oppdaget hos oss

Kartleggingen viser at flere av de identifiserte risikoene fra tidligere år er redusert som følge av målrettede tiltak, blant annet innen strukturert rekruttering, styrket lederstøtte, kompetanseutvikling og mer enhetlige HR-prosesser. Samtidig avdekket årets gjennomgang enkelte områder der det fortsatt finnes sårbarhet. Dette gjelder særlig risiko for bias i rekrutteringsprosesser, utfordringer knyttet til vurdering av ansatte i permisjon i forbindelse med individuelle lønnsjusteringer, og ujevn tilgang til utviklingsmuligheter avhengig av rolle, geografisk plassering eller språk. Videre ser vi et behov for mer systematisk universell utforming av læringsinnhold og større bevissthet rundt risiko for bias i identifisering av talent. Kartleggingen viser også at bruken av HR-data fortsatt er begrenset innen enkelte områder, noe som kan påvirke muligheten til å iverksette mer målrettede tiltak og følge utvikling over tid.

Når det kommer til tilrettelegging, identifiserte vi variasjoner i fysisk tilrettelegging mellom kontorer, avhengig av bygningsstandard og lovkrav på etableringstidspunktet. Innen muligheten til å kombinere arbeid og familieliv, peker innsikt fra HMS- og medarbeiderundersøkelsen på at opplevelsen av fleksibilitet og støtte kan variere noe mellom roller og enheter.

I likhet med mange andre virksomheter, ser vi utfordringer fordi det historisk har vært et begrenset tilfang av lederkandidater med minoritetsbakgrunn.

Dette påvirker blant annet synlighet, tilgang på rollemodeller og opplevelsen av reelle muligheter for enkelte grupper. Denne innsikten understreker behovet for fortsatt arbeid med bredere rekruttering, målrettet lederutvikling og tiltak som støtter fremveksten av et mer mangfoldig lederkorps over tid.

Mulige årsaker til risikoer og hindringer – og hvordan vi jobber med det

I 2025 har Gjensidige videreført og styrket flere tiltak som skal redusere risiko for diskriminering og bidra til like muligheter for alle ansatte. Arbeidet har i stor grad vært rettet mot å forbedre kvaliteten og strukturen i sentrale HR-prosesser, samtidig som vi har startet en mer langsiktig kompetansebygging innen mangfold og inkluderende arbeidspraksis – i hele organisasjonen.

Innen rekruttering er malverk, språk og innhold i stillingsutlysninger oppdatert for å sikre tydeligere og mer inkluderende kommunikasjon. Vi har videre standardisert bruken av kompetansebaserte screeningspørsmål, strukturerte intervjuer og testverktøy for å redusere ubevisste bias og sikre en mer objektiv vurdering av kandidater. Dette gir et mer helhetlig grunnlag for beslutninger og legger til rette for større mangfold i søker- og kandidatbasen.

Et viktig tiltak vi gjør nå, er å forbedre tilgjengeligheten og kvaliteten på HR-data. Bedre datagrunnlag gjør det mulig å avdekke mønstre som kan indikere risiko for ulik behandling, og gir både ledere og HR mer treffsikre styringsverktøy. Dette arbeidet er også relevant for et jobbkitekturprosjekt, som blant annet omfatter standardiserte lønnsintervaller. Her er målet å sikre tydeligere kriterier, mer konsistente vurderinger og større transparens på tvers av organisasjonen.

Når det gjelder kompetanseutvikling, har vi lagt et strategisk grunnlag for et bredt kompetanseløft innen mangfoldsledelse og inkluderende arbeidspraksis. I forbindelse med at det skal rulles ut læringsteknologi til alle ansatte i 2026, utvikler vi obligatoriske kurs og opplæringsmoduler med fokus på blant annet mangfold og inkludering. Vi utvikler også nytt innhold som vil inngå i både i onboarding-programmer og lederutviklingsløp. Dette inkluderer tematikk som bias, mangfoldskompetanse og inkluderende ledelse. Prosessen pågår nå og er et av de viktigste langsiktige tiltakene for å sikre at vi styrker praksis og kultur på mangfold og inkludering.

Samlet sett er tiltakene rettet mot å skape bedre forutsetninger for likebehandling, økt transparens og mer inkluderende praksiser i alle deler av medarbeiderreisen. Arbeidet vil fortsette i 2026, med særlig fokus på å implementere de nye læringsmodulene, styrke datagrunnlaget ytterligere og følge opp identifiserte risikoområder i samarbeid med ledere og tillitsvalgte.





Ansattes opplevelse av trygghet ved å melde fra om kritikkverdige forhold som mobbing, trakassering eller trusler, ligger også på et høyt nivå, og oppfatningen av at Gjensidige har en kultur som forebygger uønsket seksuell oppmerksomhet og mobbing, er gjennomgående positiv. Også innen mangfold og inkludering oppgir medarbeiderne at de opplever god støtte fra nærmeste leder og at de kjenner tilhørighet i organisasjonen.

Det er også verdt å merke seg at det ikke forekommer systematiske forskjeller mellom menn og kvinner i medarbeiderundersøkelsen. Dette gjelder særlig spørsmål knyttet til karriereutvikling og opplevd støtte fra leder, hvor ansatte rapporterer like erfaringer uavhengig av kjønn. Funnene underbygger at medarbeidere vurderes og følges opp på like vilkår, og styrker inntrykket av at de etablerte prosessene våre bidrar til en rettferdig og helhetlig praksis.

Resultater og forventninger

Resultater fra medarbeiderundersøkelser

Gjennom året har medarbeiderundersøkelsene vist at ansatte i Gjensidige opplever et arbeidsmiljø preget av trygghet, tilhørighet og rettferdig behandling. Tilbakemeldingene indikerer at medarbeidere føler seg støttet av kollegaer og ledere, og at varslings- og HMS-prosessene er tydelige og tillitvekkende. Svarene på spørsmål knyttet til inkludering og mangfold viser et stabilt positivt bilde og tyder på at ansatte i stor grad opplever at selskapet arbeider aktivt for å skape et inkluderende arbeidsmiljø.

Resultater fra lønnskartlegging

Lønnskartleggingen er tilsvarende som i 2023 basert på Statistisk sentralbyrås yrkeskoder og ledelsesnivåene vi har. Det pågår et jobbkitekturarbeid som vil medføre endringer i fremtidige lønnskartleggingsanalyser. Utviklingen fra 2023 viser at det er noe mindre forskjeller mellom kvinner og menns lønn i kategoriene B og C som har leder og ekspertroller med vesentlig erfaring. Forskjellene i denne kategorien er i hovedsak knyttet til ulikheter i erfaring, utdanning og etterspørsel etter kompetansen i markedet. Innenfor kategoriene D og E er det fremdeles en forskjell i totalkompensasjonen mellom kjønnene. Fastlønn i disse gruppene er relativt lik, men det oppstår en forskjell i totalkompensasjon som følge av at flere menn enn kvinner har roller med mulighet for å oppnå salgsbonus.

Kjønnsbalanse blant ledere og spesialister

	2021	2022	2023	2024	2025
Andel kvinnelige ledere					
Gjensidige Forsikring ASA (inkl Danmark og Sverige)	39,6 %	41,7 %	42,6 %	43 %	43 %
Gjensidige Forsikring ASA – Norge	38,8 %	41,4 %	42,4 %	41,6 %	42 %
Andel kvinnelige spesialister ³					
Gjensidige Forsikring ASA (inkl Danmark og Sverige)			33,8 %	35,3 %	36,9 %

³ Spesialister defineres som ansatte (unntatt ledere) som lønnes utover 1 181 892 norske kroner





Vi har mål om minimum 40 prosent kvinner blant ledere og i spesialiststillinger. Andelen kvinner blant spesialister går frem med 1,6 prosentpoeng til 36,9 prosent. Andelen kvinnelige ledere økte i 2025 med 0,4 prosentpoeng til 42,0 prosent i den norske delen av selskapet, mens den er uendret fra fjoråret på 43,0 prosent i Gjensidige Forsikring ASA.

Den positive utviklingen i andel kvinnelige spesialister, viser at arbeidet med bredere rekruttering og mer strukturerte forfremmelsesprosesser gir resultater. At andelen kvinnelige ledere holder seg stabilt over 40 prosent er positivt, samtidig ser vi at det fortsatt er rom for forbedring for å nå målsettingen også i spesialiststillinger.

Forventninger til arbeidet fremover

Fremover vil vi fortsette arbeidet med å styrke forutsetningene for likestilling og inkludering gjennom flere konkrete tiltak:

Kompetanseutvikling: I 2026 rulles det ut obligatoriske kurs og opplæringsmoduler innen mangfold og inkludering til alle ansatte. Dette inkluderer tematikk som bias, mangfoldskompetanse og inkluderende ledelse, og vil inngå både i onboarding-programmer og lederutviklingsløp. Vi forventer at dette kompetanseløftet bidrar til mer bevisste og inkluderende praksiser på tvers av hele organisasjonen.

Styrket datagrunnlag: Vi fortsetter arbeidet med å forbedre tilgjengeligheten og kvaliteten på HR-data, noe som vil gi oss bedre mulighet til å identifisere mønstre, følge utviklingen over tid og iverksette mer målrettede tiltak. Dette støttes også av det pågående jobbarkitekturarbeidet, som vil gi tydeligere kriterier og større transparens i lønns- og forfremmelsesprosesser.

Rekruttering og talentutvikling: Vi viderefører arbeidet med strukturerte og kompetansebaserte rekrutterings- og vurderingsprosesser, kombinert med tydelige kriterier for mangfold i talentidentifisering. Vi forventer at dette vil bidra til større mangfold både i kandidatgrunnlaget og blant fremtidige ledere.

På lengre sikt vil dette samlede arbeidet bidra til mer objektive og datadrevne HR-prosesser, styrket mangfoldskompetanse i hele organisasjonen, mer konsistent praksis i vurdering og utvikling av ansatte samt en stadig mer inkluderende kultur. Dette vil også kunne bidra til økt mangfold i talent- og lederbase, og til at ansatte opplever større forutsigbarhet, transparens og like muligheter på tvers av organisasjonen.

