

KLPs arbeid for likestilling og mot diskriminering

Vi tror på et arbeidsliv med et mangfold av mennesker som bidrar til innovasjon, vekst og verdiskapning. Alle våre medarbeidere skal gis like muligheter, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, politisk ståsted, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet og -uttrykk og etnisk bakgrunn. Vi bidrar til likestilling og mangfold på arbeidsplassen og i samfunnet ved å sette fokus på FNs bærekraftsmål 5 og 8: Likestilling mellom kjønnene og anstendig arbeid og økonomisk vekst. Vi støtter alle FNs bærekraftsmål og samtidig har vi identifisert spesifikke mål, som er integrert i vår strategi og handlingsplaner.

KLP jobber systematisk for å bedre kjønnsbalansen og bidra til et større mangfold for å tiltrekke oss kritisk og nødvendig kompetanse i selskapet og for å få et godt og inkluderende arbeidsmiljø. Gjennom våre etiske retningslinjer og målsettinger for likestilling og mangfold forplikter vi oss til å jobbe systematisk og målrettet med mangfold og inkludering.

Denne redegjørelsen omfatter KLP Konsern og datterselskapene KLP Banken, KLP Skadeforsikring, KLP Eiendom (den norske delen), og KLP Kapitalforvaltning, heretter omtalt som KLP med mindre annet er spesifisert.

Redegjørelsen er bygget opp rundt kravene til aktivitets- og redegjørelsesplikten i Likestillings og diskrimineringsloven § 26a. I redegjørelsens del 1 presenteres faktisk tilstand for kjønnslikestilling i KLP i 2024. I del 2 beskrives KLPs arbeid med aktivitetsplikten og fire-steps metoden; undersøke og kartlegge, analysere årsaker, iverksette tiltak og vurdere resultater. Redegjørelse iht. Åpenhetsloven og bærekraftrapportering for egen arbeidsstyrke iht. EUs bærekraftdirektiv (CSRD) er egne rapporter som blir publisert på klp.no (link).

KLPs mål for likestilling og mangfold:

KLP skal være en attraktiv arbeidsplass der alle ansatte bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø, og hvor alle blir respektert for den de er. Våre mål for likestilling og mangfold er:

- likelønn og god kjønnsbalanse i hele konsernet, med spesielt fokus på ledende stillinger og tyngre fagstillinger, samt i styret
- at alle ansatte blir respektert for den de er, og at ingen blir diskriminert på arbeidsplassen
- økt innsats på arbeid med å forhindre utenforskap
- god oppfølging og kompetanseutvikling i alle livsfaser

Del 1: Hvordan ser det ut i dag?

KLP Konsern

	2024	2023	2022	2021
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)				
Kvinner	48 %	48 %	48 %	47 %
Menn	52 %	52 %	52 %	53 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)				
Konsernledelsen	56 %	56 %	40 %	30 %
Ledernivå 1*	54 %	46 %	40 %	30 %
Ledernivå 2	42 %	43 %	39 %	38 %
Ledernivå 3	43 %	35 %	41 %	42 %
Tyngre fagstillinger	31 %	30 %	28 %	27 %
Alle ledernivåer	41 %	40 %		

Styret				
Andel kvinner i styret	50 %	43 %	50 %	43 %
Gjennomsnittslønn (i tusen kroner)				
Kvinner	871	830	781	755
Menn	1025	981	938	903
Kvinnerns lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)				
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 1	76 %	74 %	64 %	76 %
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 2	84 %	84 %	88 %	87 %
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 3	86 %	89 %	93 %	92 %
Kvinner tjener i forhold til menn i tyngre fagstillinger	95 %	95 %	93 %	93 %
Kvinner tjener i forhold til menn øvrige medarbeidere	97 %	96 %	94 %	96 %
Føreløp (gjennomsnitt antall uker)				
Kvinner	19,3	-	-	-
Menn	13,1	-	-	-
Sykefravær				
Kvinner	61 %	62 %	61 %	61 %
Menn	39 %	38 %	39 %	39 %
Fravær på grunn av syke barn				
Kvinner	59 %	51 %	52 %	49 %
Menn	41 %	49 %	48 %	51 %
Deltidsansatte				
Kvinner	6,4 %	7,0 %	7,0 %	3,0 %
Menn	2,0 %	2,0 %	2,4 %	3,0 %
Midlertidig ansatte				
Kvinner	58 %	53 %	50 %	53 %
Menn	42 %	47 %	50 %	47 %
Avgangsalder (egendefinert)				
	66,00 år	65,01 år	64,8 år	64,6 år

KLP Eiendom

	2024	2023	2022	2021
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)				
Kvinner	34 %	35 %	34 %	31 %
Menn	66 %	65 %	66 %	69 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)				
Ledernivå 1	-	-	-	-
Ledernivå 2	38 %	44 %	33 %	33 %
Ledernivå 3	26 %	21 %	25 %	10 %
Tyngre fagstillinger	29 %	17 %	17 %	17 %
Alle ledernivåer	27 %	23 %	22 %	33 %
Styret				
Andel kvinner i styret	43 %	33 %	33 %	33 %
Gjennomsnittslønn (i tusen kroner)				
Kvinner	869	825	759	745
Menn	935	898	847	814
Kvinnerns lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)				
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 1	-	-	-	-
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 2	97 %	99 %	94 %	91 %
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 3	81 %	82 %	82 %	79 %
Kvinner tjener i forhold til menn i tyngre fagstillinger	75 %	98 %	108 %	106 %
Kvinner tjener i forhold til menn øvrige medarbeidere	110 %	113 %	-	-
Føreløp (gjennomsnitt antall uker)				
Kvinner	-	-	-	-

Menn	-	-	-	-
Sykefravær				
Kvinner	45 %	29 %	-	-
Menn	55 %	71 %	-	-
Fravær på grunn av syke barn				
Kvinner	73 %	45 %	50 %	39 %
Menn	27 %	55 %	50 %	61 %
Deltidsansatte**				
Kvinner	4,7%	1,6 %	4,0 %	2,0 %
Menn	2,6 %	2,6 %	4,0 %	2,0 %
Midlertidig ansatte				
Kvinner	-	-	-	-
Menn	100 %	100 %	-	-

KLP Kapitalforvaltning

	2024	2023	2022	2021
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)				
Kvinner	37 %	38 %	34 %	31 %
Menn	63 %	62 %	66 %	69 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)				
Ledernivå 1	-	-	-	-
Ledernivå 2	-	-	-	-
Ledernivå 3	-	-	-	-
Ledernivå 2 og 3	36 %	36 %	36 %	36 %
Tyngre fagstillinger	23 %	26 %	-	-
Alle ledernivåer	33 %	-	33 %	33 %
Styret				
Andel kvinner i styret	45 %	36 %	50 %	50 %
Gjennomsnittslønn				
Kvinner	1111	1045	1051	996
Menn	1403	1349	1702	1616
Kvinnerns lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)				
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 1	-	-	-	-
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 2	-	-	-	-
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 3	-	-	-	-
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 2 og 3	87 %	87 %	-	-
Kvinner tjener i forhold til menn i tyngre fagstillinger	102 %	96 %	-	-
Kvinner tjener i forhold til menn øvrige medarbeidere	98 %	91 %	-	-
Foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)				
Kvinner	-	-	-	-
Menn	-	-	-	-
Sykefravær				
Kvinner	75 %	78 %	-	-
Menn	26 %	22 %	-	-
Fravær på grunn av syke barn				
Kvinner	68 %	37 %	55 %	56 %
Menn	32 %	63 %	45 %	44 %
Deltidsansatte**				
Kvinner	0 %	3,4 %	4,0 %	0%
Menn	0 %	0 %	0 %	0 %

Midlertidig ansatte				
Kvinner	100 %	0 %	0 %	0 %
Menn	0 %	0 %	0 %	0 %

KLP Banken

	2024	2023	2022	2021
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)				
Kvinner	51 %	55 %	56 %	52 %
Menn	49 %	43 %	44 %	48 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)				
Ledernivå 1	-	-	-	
Ledernivå 2	57 %	57 %	50 %	50 %
Ledernivå 3	33 %	50 %	50 %	50 %
Tyngre fagstillinger	25 %	27 %	20 %	17 %
Alle ledernivåer	55 %	58 %	56 %	46 %
Styret				
Andel kvinner i styret	50 %	50 %	43 %	43 %
Gjennomsnittslønn (i tusen kroner)				
Kvinner	875	837	764	682
Menn	891	877	828	830
Kvinnens lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)				
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 1	-	-	-	-
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 2	90 %	90 %	88 %	87 %
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 3	110 %	109 %	99 %	99 %
Kvinner tjener i forhold til menn i tyngre fagstillinger	100 %	99 %	103 %	104 %
Kvinner tjener i forhold til menn øvrige medarbeidere	99%	95 %		
Foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)				
Kvinner	19,6	-	-	-
Menn	-	-	-	-
Sykefravær				
Kvinner	78 %	67 %	-	-
Menn	22 %	33 %	-	-
Fravær på grunn av syke barn				
Kvinner	60 %	67 %	65 %	63 %
Menn	40 %	33 %	35 %	37 %
Deltidsansatte**				
Kvinner	5,30 %	5,0 %	12,0 %	3,0 %
Menn	2,80 %	3,0 %	6,0 %	3,0 %
Midlertidig ansatte				
Kvinner	67 %	67 %	100 %	50 %
Menn	33 %	33 %	0 %	50 %

KLP Skadeforsikring

	2024	2023	2022	2021
Kjønnsbalanse totalt (uavhengig av stillingsnivå)				
Kvinner	50 %	52 %	52 %	51 %

Menn	50 %	48 %	48 %	49 %
Andel kvinner fordelt på stillingsnivå (ledernivå)				
Ledernivå 1	-	-	-	-
Ledernivå 2	20 %	20 %	20 %	20 %
Ledernivå 3	50 %	43 %	46 %	43 %
Tyngre fagstillinger	39 %	31 %	25 %	25 %
Alle ledernivåer	40 %		35 %	37 %
Styret				
Andel kvinner i styret	40 %	44 %	57 %	57 %
Gjennomsnittslønn (i tusen kroner)				
Kvinner	807	764	714	679
Menn	978	940	889	858
Kvinnerns lønn som andel av menns (etter stillingsnivå)				
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 1	-	-	-	-
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 2	91 %	89 %	95 %	95 %
Kvinner tjener i forhold til menn på ledernivå 3	83 %	84 %	91 %	92 %
Kvinner tjener i forhold til menn i tyngre fagstillinger	98 %	108 %	94 %	94 %
Kvinner tjener i forhold til menn øvrige medarbeidere	92 %	93 %		
Foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)				
Kvinner	-	-	-	-
Menn	-	-	-	-
Sykefravær				
Kvinner	71 %	70 %	-	-
Menn	29 %	30 %	-	-
Fravær på grunn av syke barn				
Kvinner	67 %	48 %	40 %	19 %
Menn	33 %	52 %	60 %	81 %
Deltidsansatte**				
Kvinner	5,9 %	8,5 %	8,9 %	12,0 %
Menn	3,6 %	1,3 %	1,3 %	1,0 %
Midlertidig ansatte				
Kvinner	100 %	100 %	100 %	75 %
Menn	0 %	0 %	0 %	25 %

* Ledernivå 1 er konsernledelsen og administrerende i datterselskapene

** KLP tilbyr som utgangspunkt kun heltidsstillinger. Ansatte kan få innvilget deltidsstillinger etter eget ønske, enten midlertidig eller fast, dersom de har grunn til det.

Del 2:

Prinsipper og prosedyrer for likestilling og mot diskriminering

KLPs prosedyrer og prinsipper for likestilling og mot diskriminering er forankret i selskapets strategier med tilhørende retningslinjer, personalpolitikk og etiske regler. Vi har en egen retningslinje for likestilling og mangfold.

KLPs arbeid med likestilling og mangfold er forankret i konsernledelsen og målsettingene innenfor dette området er vedtatt av konsernledelsen og godkjent av styret. Styrets ansvar er å sørge for at plikten til aktivt likestillingsarbeid og plikten til å redegjøre for dette oppfylles i samsvar med lov om likestilling. Det er divisjonen Mennesker og organisasjon (MO) som sikrer at konsernet ivaretar sitt arbeidsgiveransvar og legger til rette for arbeidet med likestilling og mot diskriminering i hele konsernet.

Mål og tiltak utarbeides for to år av gangen og legges frem for sentralt arbeidsmiljøutvalg (AMU) for informasjon og drøfting, og deretter til konsernledelsen for vedtak.

Mennesker og organisasjon har sammen med likestillings- og mangfoldsutvalget, ansvar for å følge opp mål og tiltak med handlingsplaner. Likestillings- og mangfoldsutvalget arbeider på tvers av konsernet og består av representanter fra tillitsvalgte, HR og ledelsen. Utvalget har møter hvert kvartal.

Vi har retningslinjer for å hindre at ansatte skal oppleve å bli trakassert eller diskriminert på arbeidsplassen og gode rutiner for oppfølging dersom det skulle skje.

Vi har videreført samarbeidet vårt med Kvinner i finans. Som partner har vi forpliktet oss til fire prinsipper som skal støtte opp under målsettingen om å øke kvinneandelen på ledernivå i finansbransjen:

- Ha ett medlem i ledergruppen med dedikert ansvar for å følge opp arbeidet med kjønnsbalanse og inkludering
- Sette interne mål for kjønnsbalanse på ledernivåer og i spesialistfunksjoner
- Ha en ambisjon om at fremgang mot målene skal reflekteres i godtgjørelsen til ledergruppen
- Årlig publisere status og fremgang mot målene på egen hjemmeside

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

I KLP har vi prosesser som sikrer involvering av tillitsvalgte i både rekruttering, lønnsvurdering, HMS-arbeid, omstilling og nedbemanning, og andre relevante områder som påvirker ansatte. Vi arbeider kontinuerlig med å sikre likestilling og hindre diskriminering i henhold til den lovbestemte aktivitetsplikten gjennom fire-steps metoden. I samarbeid med tillitsvalgte i utvalget for likestilling og mangfold ser vi på hvilke faktorer som kan bidra til diskriminering og forhindre likestilling i vår risikovurdering av området. Dette inkluderer rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter og tilrettelegging i ulike livsfaser. Vi ser også på andre relevante forhold som å forhindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Vi har tilsvarende prosess gjennom vårt HMS-arbeid der vi arbeider målrettet med å skape bedre trivsel, redusere sykefravær og skape et helsefremmende arbeidsmiljø. I tråd med handlingsplanen for HMS gjennomfører vi en årlig internkontrollundersøkelse som danner grunnlaget for HMS-risikovurdering og tiltaksplan.

Vi har funnet følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling, og satt i gang tiltak

Kjønns- og lønnsbalanse

Utvikling av kjønnsbalanse i lederstillinger og tyngre fagstillinger er fortsatt en identifisert risiko. Vi ser en positiv fremgang både på ledernivå 1 og 3 og i tyngre fagstillinger, men utviklingen innenfor tyngre fagstillinger går saktere og trenger økt fokus.

Et viktig arbeid for å øke kjønnsbalanse er utvikling av våre ledere og talenter i vårt interne lederutviklingsprogram. Vi legger opp til gode utviklingsplaner for å bygge medarbeideres kompetanse og erfaring, og for å sikre nok kvinnelige kandidater som kan være aktuelle for tyngre fagstillinger eller lederstillinger også framover. I rekrutteringsprosessen har vi flere tiltak på språk, i annonsetekster og intervjuprosessen for å sikre kandidattilfang og god kjønnsbalanse. Dette gir en god og økende andel kvinnelige søkere til stillinger.

Vi gjennomfører lønnsprosesser med særlig fokus på likelønnsperspektivet og for å redusere risiko for ubegrunnede lønnsforskjeller. Vi utarbeider analyser og har samtaler med ledere. Kvinners andel av menns lønn påvirkes av kjønnsfordelingen i de høyere lønnede stillingene. Derfor vil aktivitetene for å øke kjønnsbalansen være med å støtte utviklingen av lønnsbalanse.

Det har vært flest menn i de høyest betalte stillingene over flere år. Vi ser at innenfor enkelte fagområder er det ekstra utfordrende å rekruttere kvinner, fordi det i kandidatutvalget er betydelig færre kvinner enn menn. Dette

gjelder særlig innen fagområdene teknologi og finans. Vi er derfor særlig oppmerksomme på å finne alternative måter å øke andelen kvinner i kandidattilfanget der.

I 2024 har vi hatt praksisplasser som bidrar til økt forståelse for mangfold blant egne ansatte. Vi har gjennom året hatt 6 lærlingeplasser innen IT-utvikling, byggdrift og service og administrasjon, med god kjønnsbalanse i sammensetningen.

Vi markerte ulike dager som Kvinnedagen med foredrag innen kvinnehelse, overgangsalder og hvordan det påvirker arbeidslivet.

Ulike livsfaser

For å sikre god oppfølging og utvikling i alle livsfaser har vi hatt spesielt fokus på tiltak for økt arbeidsglede blant yngre ansatte og økt avgangsalder.

Vi har et eget medarbeiderdrevet initiativ med støtte fra HR der ansatte under 35 år er målgruppen. Her arrangeres det fagkvelder og sosiale treff for at medarbeiderne skal bygge kunnskap og skape relasjoner på tvers i selskapet. Initiativet drives nå videre av medarbeiderne selv.

Seniorene i KLP representerer en verdifull arbeidskraft og kompetanse, og vi ønsker å ha en seniorpolitikk som motiverer de ansatte til å stå lengre i arbeidslivet. Seniorer i KLP skal ha samme jobb- og utviklingsmuligheter som andre ansatte i selskapet, og samtidig har de flere fordeler de kan benytte seg av. De har egne kompetansedager de kan benytte til kurs, seminarer, o.l. I tillegg har vi et eget utdanningsfond for seniorer der de kan få dekket kursavgifter. Fra fylte 64 har man rett på redusert arbeidstid, uten at det påvirker lønn.

Valget om å gå av med pensjon påvirkes mye av egen livssituasjon og ønsker. I 2024 har vi hold to pensjonskurs hvor hensikten med kurset har vært å gi god informasjon rundt pensjon for å bidra til gode valg rundt egen pensjon.

Vi er opptatt av at ansatte skal ha en god arbeidslivsbalanse og legger til rette for fleksibilitet i arbeidshverdagen, dersom dette lar seg gjøre i forhold til oppgavene.

Gravide i KLP blir fulgt opp av bedriftsjordmor i løpet av svangerskapet, der hensikten er å kunne tilrettelegge arbeidsoppgaver slik at de kan stå lengst mulig i jobb. Som en del av våre tariffoppløstelser gir KLP lønnet foreldrepermisjon m.m. utover de lovbestemte kravene i Norge. KLP betaler også full lønn under to ukers omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og omsorgsovertagelse.

Inkludering for å forhindre utenforskap

Inkluderende Arbeidsliv (IA)-avtalen omfatter hele det norske arbeidslivet. Avtalen er basert på forutsetningen om at arbeid fremmer god helse og velvære, og at tidlig, aktiv intervensjon kan forhindre fravær. KLP har opplæring og tydelige rutiner for oppfølging av og tilrettelegging for sykemeldte arbeidstakere. Både ansatte og ledere har tilgang til kurs og rutinene på intranett. Vi tilbyr rådgivning hos psykolog for ansatte som har behov for det.

I vårt systematiske arbeid med HMS gjennomfører vi en rekke tiltak årlig. Blant aktivitetene i 2024 var markeringen av verdensdagen for mental helse. Her arrangerte vi et foredrag med temaet var psykologisk trygghet. I tillegg var Moment psykologbistand på besøk for å gi informasjon om hvilket tilbud de ansatte har hos dem igjennom KLP som arbeidsgiver.

Det langvarige sykefraværet i KLP har økt fra 2,7 prosent i 2023 til 3,43 prosent i 2024. I 2025 vil vi derfor gjøre et større kartleggingsarbeid og innføre målrettede tiltak mot medarbeidergrupper der sykefraværet er høyt for å få mer innsikt i problemstillingen.

Våre lokaler etterlever de gjeldende lovkrav knyttet til universell utforming. Det gjennomføres nødvendige tilpasninger når det ansettes medarbeidere med behov for tilrettelegging. I 2024 hadde vi et samarbeid med rekrutteringsbyrå som formidler mennesker med funksjonsnedsettelse.

KLPs oppstartsprogram «Ny i KLP» skaper en arena der nye medarbeidere møtes på tvers av konsernet. Her får nyansatte muligheten til å bli kjent med KLP som arbeidsgiver og hvilke utviklingsmuligheter som finnes i selskapet.

Som tidligere år har vi også i 2024 gjennomført kurset «Rosa kompetanse» i samarbeid med foreningen FRI, Foreningen for kjønns- og seksualitetsmangfold. Formålet er å gi ansatte og ledere gode råd og perspektiver på hvordan man kan snakke trygt om seksuell orientering og kjønnsuttrykk på arbeidsplassen. I medarbeiderundersøkelsen måler vi om ansatte opplever å bli respektert for den de er uavhengig av kjønn,

etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller andre vesentlige forhold ved en person. Her har vi jevnt høy skår. Selv om resultatene er gode, så vet vi det er ubeviste fordommer både på arbeidsplasser og i samfunnet, og at det derfor er viktig å videreføre dette arbeidet.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

I KLP har vi nulltoleranse for mobbing og trakassering. Vi har veletablerte skriftlige rutiner for å håndtere klager, trakassering og annen uakseptabel atferd. Vi har et reglement for konfliktløsning som gir ledere og ansatte veiledning i hvilke type adferd og situasjoner en ikke skal oppleve på jobben og hvordan en kan melde fra om uheldige psykososiale arbeidsforhold.

Vi har regler for varsling i KLP som er utarbeidet i samarbeid med ansattes representanter, vedtatt i konsernets- og datterselskapenes styre, og tilgjengeliggjort for ansatte på selskapets intranett. Reglementet beskriver hvordan ansatte skal gå frem for å varsle, samt arbeidsgivers saksbehandling ved mottak, behandling og oppfølging av varsling. KLP oppfordrer ansatte til å varsle dersom det oppstår kritikkverdige forhold på arbeidsplassen og reglementet legger vekt på forbud mot gjengjeldelse, slik at varsler skal kunne føle seg trygg og ivaretatt.

Organisasjonen har flere varslingskanaler ansatte kan benytte for å varsle om kritikkverdige forhold, både internt og eksternt. Det er opprettet en uavhengig varslingskanal der en ekstern tjenesteleverandør behandler varslet i første instans. Varslingskanalen er tilgjengelig for alle ansatte både faste, midlertidige ansatte og konsulenter. Videre så er varslingskanalen konfidensiell og tilrettelagt for anonym varsling. KLP har et varslingsombud, og et varslingsråd hvor hovedverneombudet er medlem. Varslingsrådet og varslingsombudet har et tett samarbeid med tillitsvalgte. Dette er med som på å sikre at de ansatte blir ivaretatt i varslingsaker.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet fremover

Vi har i 2024 arbeidet med tiltak som vi mener vil ha en stor betydning for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Undersøkelser viser at dette arbeidet har bidratt til at arbeidsglede blant yngre øker, avgangsalder øker og at ansatte opplever KLP som en inkluderende arbeidsgiver hvor de blir respektert for den de er. I tillegg har vi mange søkere på stillinger og på våre internship-ordninger.

Vi har nådd målsettingen om minimum 40 prosent av hvert kjønn totalt på alle ledernivåer i KLP, men det er noen skjevheter når vi ser på enkelte av forretningsområdene og nivåer isolert sett. Kjønnbalansen på tynge fagstillinger ser vi en videre positiv utvikling, men utviklingen går sakte. Andel kvinner påvirker også kvinners andel av menns lønn. For 2025, vil vi fortsette å jobbe med lønnsbalanse, samt med kjønnsbalanse i stillinger og områder det er skjevheter både i lederstillinger og tynge fagstillinger.

I 2024 har vi hatt internship-program i divisjon Teknologi og datterselskapet KLP Kapitalforvaltning, noe som gir oss tilgang til godt kvalifiserte studenter og samtidig er et godt virkemiddel til å få kvinner interessert i KLP og Finansbransjen. I 2025 skal divisjon KLP Økonomi og finans, i samarbeid med KLP Kapitalforvaltning, ta imot studenter til internship. Videre ser vi at dette programmet bidrar til å nå ut til yngre arbeidstakere, og det er viktig at vi får vist frem våre spennende prosjekter og vårt samfunnsoppdrag for studenter og unge arbeidstakere.

I 2024 fikk vi andre plass i SHE-Index sine målinger på kjønnsbalanse i finanssektoren hvor kjønnsbalanse i bl.a. ledelsen, blant ansatte, styrer og i prosesser blir målt. Dette gir oss både mulighet til å sammenligne oss og lære av andre.

Høsten 2024 har vi ferdigstilt implementeringen av et HR-system med utviklings- og læringsmodul, noe som vil gi oss mulighet til å måle planlagte og gjennomførte læringstiltak. I tillegg vil det kunne gi oss mer innsikt som vi kan bruke i det videre arbeidet med kompetanseutvikling i KLP.

Den gjennomsnittlige avgangsalderen i KLP har økt fra 65 år til 66 år, og vi vil i 2025 fortsette arbeidet med å være en attraktiv arbeidsplass for seniorene våre gjennom å tilby utdanningsstøtte, kompetansedager og tilrettelegging ved behov.

I 2024 var det totale sykefraværet på 5,06 % prosent, noe som er høyere enn i 2023. Resultatene for 2024 viser noe nedgang i korttidsfraværet og en økning i langtidsfraværet. Basert på disse tallene vil sykefravær være et område vi vil jobbe med innsikt og flere ulike tiltak utover 2025.