

Retningslinje for likestilling og mangfold

Godkjent av: Konsernsjef

Dato: 01.01.2015

1. Introduksjon/bakgrunn og formål

KLP vil være en arbeidsplass preget av likestilling og mangfold der alle ansatte respekterer tanken om likeverd og rettferdighet. KLP skal ikke bare etterleve lov- og avtalekrav, men også ha et mål om å jobbe proaktivt for å utnytte mangfold som en ressurs i konsernet. Vi vil jobbe for å speile mangfoldet hos våre kunder og eiere, samt samfunnet for øvrig, for å stå bedre rustet til å forstå alle sider av kundenes og medlemmenes behov, og utviklingen i samfunnet generelt.

I tillegg ønsker vi å ivareta vårt mål om å være en samfunnsansvarlig virksomhet og ser likestilling- og mangfoldsarbeidet i sammenheng med det.

KLP ønsker å være en attraktiv arbeidsplass hvor alle medarbeidere og kvalifiserte kandidater gis like muligheter, uavhengig av alder, kjønn, funksjonsevne, politisk ståsted, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og etnisk bakgrunn.

2. Hvem gjelder retningslinjene for

Alle ansatte i KLP, inkludert datterselskapene.

3. Roller og ansvar

Alle ansatte har ansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø uten diskriminering.

Ledere har et særskilt ansvar for måloppnåelse gjennom rekruttering, lønnsutvikling og kompetanseutvikling.

HMS fagansvarlig hos HR har ansvar for å lage nye mål og tiltak sammen med øvrige medlemmer i likestillings- og mangfoldsutvalget. Mål og tiltak lages for 2 år om gangen og legges frem for Sentralt SAMU for informasjon og drøfting og deretter til KL for vedtak. HMS fagansvarlig hos HR har, sammen med likestillings- og mangfoldsutvalget, ansvar for å følge opp mål og tiltak med handlingsplaner.

Ansettelsesutvalget (AU) har også et ansvar for å påse at rekrutteringspolicy blir fulgt.

4. Implementering

Arbeidet med likestilling- og mangfold skal integreres i andre relevante prosesser, som rekruttering, ved nyvalg til styrer, i planleggingen av kompetanse- og utviklingstiltak i lønnspolitikken samt i HMS og IA arbeidet.

Den viktigste arena for å fremme likestilling og mangfold i virksomheten er gjennom rekruttering. Vårt reglement for rekruttering samt rutiner, både internt og eksternt, skal derfor reflektere dette. Egen mangfoldsformulering skal være publisert på våre karrieresider på nettsiden til KLP.

KLP skal bidra til å fremme likestilling mellom kjønn blant annet ved rekruttering til lederstillinger, i forhold til muligheter for videreutvikling samt utjevning av ubegrunnede lønnsforskjeller mellom kjønn.

Som en IA virksomhet med fokus på samfunnsansvar, skal KLP bidra til å få flere med nedsatt funksjonsevne i arbeid gjennom å tilby minimum en IA plass i konsernet.

Det skal settes årlig konkrete mål som skal følges opp og rapporteres på årlig. Mål og tiltak skal ta utgangspunkt i begrunnede utfordringer i virksomheten samt sees opp mot KLPs mål om å være en samfunnsansvarlig virksomhet.

5. Andre relevante dokumenter

- Retningslinje for etikk
- [Personalhåndboken](#)
- Mål for likestilling- og mangfold i KLP
- Hovedavtalen §17
- Bedriftsavtalen §11
- Likestillingsloven (om likestilling mellom kjønnene)
- Diskrimineringsloven (forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion mv)
- Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven (forbud mot diskriminering pga nedsatt funksjonsevne)
- Diskrimineringsloven om seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk
- Arbeidsmiljølovens kap 13
- IA avtalen
- KLPs varslingsrutine