

Retningslinje for likestilling og mangfold

Godkjent av: Styret
Ansvarlig: HR-seksjonen

Dato: 18.02.2022
Gjeldende fra: 18.02.2022
Versjon: 3

Innhold

1.	FORMÅL.....	1
2.	VIRKEOMRÅDE.....	1
3.	ROLLER OG ANSVAR.....	1
4.	IMPLEMENTERING.....	2
5.	HENVISNING TIL ANDRE RELEVANTE DOKUMENTER.....	2
6.	GODKJENNING.....	2
7.	DOKUMENTHISTORIKK.....	2

1. Formål

KLP er en arbeidsplass preget av likestilling og mangfold der alle ansatte respekterer tanken om likeverd og bidrar til et inkluderende arbeidsmiljø. KLP skal arbeide aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling, hindre diskriminering og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. 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.

2. Virkeområde

Retningslinjen gjelder for alle ansatte i Kommunal Landspensjonskasse, inkludert datterselskapene.

3. Roller og ansvar

Styret skal minst årlig behandle status for KLPs arbeid med likestilling og mangfold, og konsernets arbeid for å hindre diskriminering, med bakgrunn i KLPs målsetninger og KLPs plikter etter kapittel 4 i lov om likestilling og forbud mot diskriminering.

Alle ansatte har ansvar for å bidra til et inkluderende arbeidsmiljø, og hindre diskriminering på grunn av kjønn, alder, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller andre vesentlige forhold ved en person, og søke å hindre trakassering og vold.

Ledere har et særskilt ansvar for måloppnåelse gjennom å tilrettelegge for like muligheter og like rettigheter innen rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse og utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet til å kombinere arbeid og familieliv. Ledere har også et særskilt ansvar for å hindre diskriminering, trakassering og vold.

HR har ansvar for å kartlegge risiko for diskriminering eller hindere for likestilling i KLP og å lage nye mål og tiltak sammen med øvrige medlemmer i likestillings- og mangfoldsutvalget. Mål og tiltak lages for to år om gangen og legges frem for sentralt arbeidsmiljøutvalg (AMU) for informasjon og drøfting, og deretter til konsernledelsen (KL) for vedtak. 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 alle relevante prosesser, som rekruttering, ved nyvalg til styret, i planleggingen av kompetanse- og utviklingstiltak, i lønnspolitikken samt i HMS og IA-arbeidet.

En viktig 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. En egen mangfoldsformulering skal være publisert på våre karrieresider på nettsiden til KLP.

KLP skal bidra til å fremme likestilling mellom kjønn og kjønnsbalanse i lederstillinger og høyt lønnede fagstillinger, blant annet ved rekruttering og kompetanseutvikling.

Som en virksomhet med fokus på samfunnsansvar, skal KLP bidra til å få flere med nedsatt funksjonsevne i arbeid.

For to år av gangen skal det settes konkrete mål som skal følges opp og rapporteres på årlig. Mål og tiltak skal sees opp mot KLPs mål om å være en samfunnsansvarlig virksomhet.

Ivaretagelse av arbeidsgivers aktivitetsplikt, redegjørelsesplikt og opplysningsplikt etter lov om likestilling og forbud mot diskriminering skal inngå som en integrert del av arbeidet for likestilling og mangfold, og mot diskriminering.

5. Henvisning til andre relevante dokumenter

Retningslinje for etikk

Personalhåndboken

Mål for likestilling og mangfold i KLP

KLPs varslingsrutine

Hovedavtalen §12

Bedriftsavtalen §12

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven)

Regnskapsloven §3-3c

Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. (arbeidsmiljøloven) kap 13

IA-avtalen

6. Godkjenning

Retningslinjen skal revideres annenhvert år og godkjennes av Styret.

7. Dokumenthistorikk