

Rapport om likestilling, inkludering og mangfold



Introduksjon

De ansatte er grunnmuren i GlobalConnect, og vi er opptatt av å skape et arbeidsmiljø der ansattes sikkerhet, helse, velvære og engasjement prioriteres. Vi tror at mangfold er kilden til innovasjon, produktivitet og at GlobalConnect fortsetter å være et godt sted å jobbe. Vi setter pris på de unike perspektivene det bringer, og har fokus på å opprettholde en arbeidsplass der alle ansatte føler seg verdsatt, respektert og fri for enhver form for diskriminering. Vi anerkjenner at mangfold omfatter ulike dimensjoner, inkludert etnisitet, alder, nasjonalitet, religion, politisk tro, seksuell legning, sivilstatus, funksjonshemming mm.

I 2025 hadde GlobalConnect flere initiativer for mangfold, likestilling og inkludering, og dette arbeidet er integrert i våre ulike prosesser og retningslinjer, ikke minst i vår etiske retningslinjer.





Initiativer for likebehandling og anti-diskriminering

Vi har ikke identifisert noen spesifikke tilfeller av diskriminering eller vesentlige hindringer for likestilling i organisasjonen. Selv om vi ikke anser dette for å være en betydelig risiko, erkjenner vi at det å operere i en bransje med relativt lav kvinneandel kan by på utfordringer knyttet til rekruttering, karriereutvikling og bevaring av ansatte. For å håndtere dette har vi iverksatt initiativer for å tiltrekke, utvikle og beholde kvinnelige ansatte, samt styrke mangfold og inkludering i hele organisasjonen. Vi ser også økende deltakelse i initiativer som vårt foreldrenettverk, noe som indikerer at disse initiativene blir godt mottatt og oppfattet som relevante i organisasjonen.

I løpet av 2025 har vi:

- **Forbedret foreldrepermisjonsstøtten vår** - Vi har forbedret vilkårene for foreldrepermisjon, utviklet tydelige rutiner for oppfølging når man kommer tilbake i arbeid og videreført vårt Stay Connected-nettverk. Alle disse initiativene er utformet for å fremme mangfold, inkludering, rettferdighet og en sterk følelse av tilhørighet på tvers av selskapet.
- **Videreført initiativer med lik lønn for likt arbeid** - Ved hjelp av verktøyet PIHR Pay Equality har vi gjennomført analyser av likelønn i Sverige, Norge og Danmark og satt inn tiltak ved ubegrunnede skjevheter.

- **Fokuset på ledelse** - Vi har definert hva det vil si å være leder i GlobalConnect, styrket våre pågående lederevalueringer og utvidet vårt lederopplæringsprogram, der 245 ledere nå har fullført vårt skreddersydde lederprogram. Disse initiativene gjenspeiler vår tro på at god ledelse er avgjørende for ansattes velvære, psykologisk trygghet og ytelse.
- **Implementert et nytt rekrutteringssystem (Jobylon ATS)** - I tillegg til å forbedre rekrutteringsopplevelsen for både kandidaten og rekrutterende leder, gir systemet oss muligheten til å effektivt trekke ut og analysere data relatert til mangfold.
- **Fulgt opp resultater av medarbeiderundersøkelsene våre i Peakon** - Vi følger opp resultatene og kommentarene knyttet til mangfold og inkludering i undersøkelsene. De sendes ut hver 14.dag.
- **Satt i gang pilotprosjekt Ung Styrke** - Pilotprosjekt for å undersøke hvordan vi kan gi nyutdannede en trygg og god start på arbeidslivet. Basert på innsikt fra nyansatte testet vi onboarding-verktøy med fokus på fellesskap, formål, struktur, tilbakemeldinger og utvikling.

Aktive tiltak og fremtidige initiativer for mangfold, rettferdighet og likestilling

Vi fortsetter å ha en tydelig agenda for større kjønns mangfold i hele organisasjonen og lederstillinger. Det er ikke nok å bare rekruttere mangfold hvis man skal bygge en genuint mangfoldig organisasjon. For å oppnå dette må vi integrere mangfold, likestilling og inkludering i alle personalprosesser og skape et miljø der alle føler seg verdsatt, trives og har utviklingsmuligheter

Basert på den overordnede vurderingen at den viktigste strukturelle faktoren er den lave kvinneandelen i vår bransje, har vi identifisert ytterligere initiativer med særlig fokus på å forbedre kjønnsbalansen og støtte kvinnelige ansatte. I tillegg til å styrke oss ytterligere som en inkluderende arbeidsplass, ønsker vi å opprettholde vår posisjon som en attraktiv arbeidsgiver.

For vårt pågående og kommende arbeid innen mangfold og inkludering har vi følgende aktiviteter:

- Videreføre vårt initiativ innen likelønn med årlig likelønnsanalyse.
- Fortsette å aktivt fremme kjønns mangfold gjennom inkluderende rekruttering og fokus på tvers av alle personalprosesser.
- Fortsette å følge opp resultater fra medarbeiderundersøkelser i Peakon.
- Ambisjon om å rulle ut mer opplæring rundt temaene fordommer/inkludering for ledere i GlobalConnect.
- Ambisjon om å iverksette en livsfasepolicy for å støtte ansatte gjennom ulike stadier og overganger i livet.
- Ambisjon om å iverksette et mentorprogram og/eller kvinnelig nettverk for å beholde og utvikle kvinnelige ledere.



Lik lønn for likt arbeid

For å sikre lik lønn for likt og tilsvarende arbeid, har vi gjennomført årlige lønnsrevisjoner. Finner vi konsekvente ulikheter i kompensasjonen på grunn av kjønn, iverksetter vi lønnsjusteringer. Jobbstrukturen fra Mercer, vår eksterne rådgiver i lønnsbenchmarking, er grunnlaget for å vurdere hvilke roller som anses som like eller sammenlignbare. Vi bruker et globalt anerkjent verktøy fra PIHR Pay Equality for å gjøre dette arbeidet systematisk og nøyaktig. Analysen benyttes også som nøkkelinformasjon i lønnsrevideringsprosessen for å fremme rettferdighet og likestilling.

Vi ønsker å:

- Belønne gode prestasjoner over tid.
- Fremme individuell og differensiert lønnsjustering.
- Tilby kompensasjon som er på markedsnivå.
- Vise en rettferdig og transparent prosess for alle ansatte.
- Sikre lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn, nasjonalitet, religion, seksuell orientering mm.

Tabell 1	Antall ansatte	Kjønnfordeling		Lønnsulikehet ¹
		Kvinne/Mann	Kvinne/Mann (indeks)	
Total	457	23%/77%	97.4% /100%	
Top 20% lønnsnivå	90	18%/82%	-	
Gruppe 1	59	27%/73%	91.7% /100%	
Gruppe 2	77	20%/80%	99.6% /100%	
Gruppe 3	80	16%/84%	98.5% /100%	
Gruppe 4	80	28%/72%	94.6%/100%	
Gruppe 5	65	23%/77%	101.4%/100%	
Gruppe 6	55	26%/74%	95.8%/100%	

¹ kvinners gjennomsnittslønn sammenliknet med menns gjennomsnittslønn i %

Tabell 2	Kvinne	Mann
Kjønnfordeling i antall	105	352
Midlertidig ansatte (antall)	2	0
Deltidsansatte (antall)	5	12
Ufrivillig deltidsansatte	0	0
Foreldrepermisjon (antall gjennomsnittlig uker)	18.38	11.90

Tabell 1 viser kjønnfordelingen og lønnsforskjellene for alle ansatte i Norge. Kjønnfordelingen og lønnsforskjellene er også delt inn i tilsvarende stillinger/grupper (for grupper som inkluderer minimum 5 kvinner og 5 menn) i 2025. Gjennomsnitt for menn er lik indeksen (100 %).

Gruppe 1: Inkluderer mellomledere og stillinger vurdert som tilsvarende.

Gruppe 2: Inkluderer ledere, seniorspesialister og stillinger vurdert som tilsvarende.

Gruppe 3: Inkluderer spesialister, seniorkoordinatorer og stillinger vurdert som tilsvarende.

Gruppe 4: Inkluderer koordinator, juniorspesialister og stillinger vurdert som tilsvarende.

Gruppe 5: Inkluderer juniorkoordinatorer og stillinger vurdert som tilsvarende.

Gruppe 6: Inkluderer juniorassistenter og stillinger vurdert som tilsvarende.

Tabell 2 viser kjønnfordeling i Norge for midlertidige ansatte, deltidsansatte og gjennomsnittlig antall uker i foreldrepermisjon 2025.

Vi har identifisert en tydelig ubalanse i kjønnsfordeling i hele organisasjonen, med en lavere representasjon av kvinner totalt sett og innenfor flere stillingskategorier. Dette gjenspeiler et bredere mønster i hele bransjen, preget av en begrenset rekrutteringspool av kvinner, som vi anser som den primære underliggende faktoren. Disse strukturelle forholdene er relevante for både rekrutteringsresultater og langsiktig representasjon.

Initiativene beskrevet så lang i rapporten er utformet for å møte disse utfordringene ved å styrke inkludering, øke vår attraktivitet som arbeidsgiver og støtte rekruttering, utvikling og å beholde kvinnelige ansatte. Disse tiltakene er en del av en målrettet og langsiktig tilnærming for å forbedre kjønnsbalansen.

Selv om vi tar sikte på at fremtidig fremgang skal gjenspeiles i relevante målinger og KPI-er over tid, følger vi også med på resultatene fra medarbeiderundersøkelser og samler kontinuerlig kvalitativ tilbakemelding fra hele organisasjonen, noe som gir verdifulle innspill om inkludering og arbeidsplasskultur og bidrar til kontinuerlig utvikling.





Kjønnsbalanse

Gitt kjønnsbalansen i vår bransje, legger vi spesiell vekt på kjønns mangfold, og tror på at dette fokuset vil fremme en mer inkluderende kultur generelt. Vi overvåker nøye utviklingen av kjønns mangfold. Kjønnsfordelingen kvinner/menn i CLT var 50/50 ved utgangen av året (samme som i 2024). Aggregerte tall for CLT/ELT og LT var 33/67. Kjønnsfordelingen blant alle ansatte i GlobalConnect konsernet økte til 28/72 (2024: 27/73).

For GlobalConnect AS Norge er fordelingen blant alle ansatte 23 % kvinner og 77% menn, og kjønnsfordelingen for interne rekrutteringer i GlobalConnect AS er 33/67. Ved utgangen av 2025 hadde styret i GlobalConnect AS i Norge en kjønnsfordeling på 2 kvinner og 4 menn (33/67).

23% | 77%

2024: 29% | 71 %

Kjønnsfordeling alle ansatte Norge
Kvinner | Mann

Peakon – Medarbeiderundersøkelse

Vi følger kontinuerlig med på resultatene fra medarbeiderundersøkelsene våre i Peakon. Disse sendes ut annenhver uke, der ansatte kan sende inn anonymiserte kommentarer.

I løpet av 2025 svarte 80 % av våre ansatte på undersøkelsene, med en samlet engasjementsscore på 7.9 av 10.

Vi er glade for å se at våre initiativer innen mangfold og inkludering resulterer i en stabil høy poengsum for påstanden «Mennesker fra alle bakgrunner blir behandlet rettferdig hos GlobalConnect», som har holdt seg på 9.0 av 10 gjennom hele 2025 i konsernet (stabilt siden 2023 og blant de 25 % beste i bransjen).

Vi er like stolte av resultatet i kategorien «Jeg er sikker på at jeg ikke vil bli utsatt for trakassering hos GlobalConnect». Poengsummen er 8.9 av 10 i konsernet.

7.9 | 10

2024: 8.0/10

Engasjementsscore

9.0 | 10

2024: 8.9/10

«Mennesker fra alle bakgrunner blir behandlet rettferdig i Globalconnect

Mangfold, likestilling og inkludering i alle personalprosesser

Vi sikrer mangfold i våre rekrutteringsprosesser ved å bruke en software som hjelper oss å lage stillingsannonser som er utformet for å appellere til en bred demografi. Ved å lage stillingsannonser som appellerer bredt og sikre mangfoldig representasjon i intervjuer, jobber vi aktivt for å redusere barrierer og tiltrekke oss talenter fra ulike bakgrunner. For å støtte inkludering ytterligere, krever vår rekrutteringspolicy kjønnsrepresentasjon i intervjuer, noe som sikrer mangfoldige perspektiver. I tillegg er alle ansettelsesansvarlige pålagt å fullføre et e-læringsprogram for å fremme rettferdig og likeverdig beslutningstaking gjennom hele rekrutteringsprosessen.

Vår forpliktelse til mangfold går utover rekruttering. For å bygge en virkelig mangfoldig organisasjon integrerer vi mangfold, likestilling og inkludering i alle personalprosesser, og sikrer at alle føler seg verdsatt, trives og har utviklingsmuligheter. Vi har samordnet viktige prosesser som årlige evalueringer, halvårsdialog, lønnsvurderinger, talenthåndtering og lederevalueringer på tvers av alle land for å gjøre det mulig for ledere og HR å ta rettferdige og likeverdige beslutninger. Denne tilnærmingen gir en omfattende organisatorisk oversikt og sikrer at beslutninger er kalibrert for å fremme likestilling på tvers av alle mangfolds dimensjoner. For å fremme like rettigheter ytterligere, fremhever rekrutteringspolicyen vår spesifikt mangfold og likestilling, og vi måles på våre prestasjoner innen kjønns mangfold gjennom ambisiøse ESG-mål, som også påvirker våre økonomiske resultater. Vi sikrer at prestasjonsevalueringer, lederevalueringer og lønnsvurderinger gjennomføres med tanke på rettferdighet og inkludering.

Ved å innlemme inkludering i prestasjonsevalueringer, lederevalueringer og lønnsvurderinger, reduserer vi skjevheter og fremmer rettferdig karriereutvikling. Gjennom vår årlige evalueringssprosess, som suppleres av en halvårsgjennomgang, sikrer vi at alle ledere behandler ansatte likt når det gjelder sporing og evaluering av mål og ytelse. Denne prosessen danner også grunnlaget for den årlige lønns gjennomgangen, som gjennomføres som en gruppeprosess for å forbedre inkludering og rettferdighet, spesielt for ledere som leder ansatte på tvers av forskjellige land. Ledere får opplæring i alle personalprosesser og verktøy, for eksempel en matrise som bestemmer passende lønnsøkning basert på ytelse og andre faktorer. Dette muliggjør datadrevne og objektive beslutninger, noe som bidrar til å unngå skjevheter på alle nivåer. Disse prosessene gjennomføres i HR-systemet vårt PeopleConnect. Gjennom våre lederopplæringsprogrammer sikrer vi at alle ledere i alle land får den samme opplæringen for å lede teamene sine med en sterk DE&I-tankegang. Dette bidrar til å skape et mer inkluderende og rettferdig miljø, der alle ansatte har like muligheter til å lykkes og avansere.



Fysisk arbeidsmiljø og balanse Mellom jobb og fritid

Våre ansattes velvære og trivsel er av høy prioritet for oss. Vi ønsker å fremme et trygt, sunt og motiverende arbeidsmiljø som underbygger fysisk og mental helse i hele organisasjonen. Vi har derfor fokus på initiativer for mental og fysisk helse og forebyggende støtte for å styrke mennesker og team på tvers av roller, lokasjoner og land. Gjennom dette er målet vårt å gjøre det enklere for våre ansatte å ta vare på helsen sin, snakke åpent om velvære, få tilgang til tidlig støtte og fremme en kultur der kolleger tar vare på hverandre og har en sunn balanse mellom jobb og fritid. Vår ambisjon er å forebygge dårlig helse og, når behov oppstår, sikre rask og passende støtte.

Bærekraftige arbeidspraksiser er viktige for å støtte både produktivitet og balanse mellom arbeid og fritid. Gjennom våre retningslinjer gir vi klare føringer for hvordan man skal håndtere kontoroppmøte og fjernarbeid. Disse retningslinjene tar hensyn til de unike behovene til ulike roller og spesifikke oppgaver, dynamikk i teamsamarbeid og individuelle preferanser. Ved å ta i bruk denne fleksible tilnærmingen gir vi ansatte mulighet til å jobbe på måter som passer best for deres behov, samtidig som vi opprettholder teamsamhold og leverer på organisasjonens mål. I 2025 har vi satt i gang ulike initiativer for å fremme velvære og jobbe forebyggende for å redusere sykefravær.

Helsesjekker

Alle ansatte ble invitert til å delta i en fysisk og psykisk helseundersøkelse, inkludert individuell veiledning fra helsepersonell. De anonymiserte resultatene hjelper oss med å identifisere generelle velværetrender hos GlobalConnect og veilede fremtidige forebyggende tiltak.

Bygge mental motstandskraft - seminar

Vi har gjennomført et bredere initiativ med obligatoriske seminarer utformet for å introdusere verktøy for å forstå og navigere i uhensiktsmessige tankemønstre. Disse øktene utfordret vanlige antagelser om stress og flyttet fokuset mot hva vi kan gjøre, både individuelt og sammen, for å bygge sterkere mental motstandskraft. Seminarene ble gjennomført både personlig på våre større lokasjoner og online. Halvparten av øktene var utformet for alle ansatte, og halvparten rettet seg mot ledere for å styrke deres evne til å gjenkjenne, reagere på og forebygge stress i teamene sine. Å levere både fysiske seminarer, online seminarer, samt å skreddersy innholdet til spesifikke målgrupper økte tilgjengeligheten, relevansen og den praktiske anvendelsen, noe som bidro til å normalisere samtaler om mental helse og styrke støtten på tvers av organisasjonen.

Velværsuke

En hel uke med en rekke aktiviteter utformet for å styrke hverdagens velvære både fysisk og psykisk. Temaene og øktene var basert på innsikt fra bedriftens helsedata, noe som sikret at uken tok for seg områdene som var mest relevante. Ukens fokus var også å oppmuntre til små, men meningsfulle steg i hverdagen, for eksempel mikropauser, søvn, ernæring og fysisk aktivitet.

Mindfulness

GlobalConnect har tilbudt et tre måneder langt mindfulness-program som er utformet for å støtte tilstedeværelse, restitusjon og mental balanse. Gjennom programmet utforsket vi hvordan små mindfulness-øvelser kan bidra til å redusere hverdagsbelastning og styrke forbindelsen mellom mentalt og fysisk velvære.

I tillegg til de nevnte tiltakene tilbys en rekke fysiske og mentale helsefordeler avhengig av land, som rabatterte tilgang til treningsstudio, organiserte gruppetimer, vaksinasjon og tilgang til anonym rådgivning.



Mangfold og inkludering – Vi går videre med inkludering i fokus

Når vi nå går inn i 2026, er fortsatt opptatt av mangfold og inkludering, med et kontinuerlig fokus på å skape et mer inkluderende arbeidsmiljø.

Vi tar stadig små steg for å bli enda bedre, og ønsker å være en foretrukket arbeidsgiver - en organisasjon der hver ansatt føler seg verdsatt, inkludert og verktøyene for å lykkes.

