SPK STATENS PENSJONSKASSE

Utgreiing om likestilling – Statens pensjonskasse

SPK STATENS PENSJONSKASSE

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tabell for tilstandsrapportering (kjønn og lønn)

		Kjønnsbalanse			Løn (Gjennomsnitt pr.år i 1000 kr)		Kvinners andel av menns løn i %
		M %	K%	Total (N)	M	K	
Totalt i verksemda	2025	47,5	52,5	480	830	776,9	93,6
	2024	46,4	53,6	470	796,4	741,7	93,1
Toppleiarar	2025	45,5	54,5	11	1562	1479	94,7
	2024	50	50	10	1491	1435	96,2
Mellomleiarar	2025	44,2	55,8	43	1121,8	1038	92,5
	2024	40	60	45	1071,5	994,8	92,8
Seniorrådgjevarar/alt karriereveg stillingar	2025	54,9	45,1	226	879,2	845,6	96,2
	2024	54,8	45,2	219	837,7	812,2	96,6
Saksbehandlarar	2025	40	60	200	638,5	628,5	98,4
	2024	38,2	61,7	196	618	599	96,9
Lærlinger	2025	75	25	4			
	2024	75	25	4			
Slutta	2025	21	79	24			
	2024	45	55	20			
Nyrekruttert	2025	58,8	41,2	34			
	2024	61,5	38,5	26			
Deltidstilsette	2025	66,7	33,3	18			
	2024	68,7	31,3	16			
Midlertidig tilsette	2025	60	40	10			
	2024	50	50	2			
Foreldrepermisjon (fødsels-/omsorgs-/fedrepermisjon)	2025	45,5	54,5	22			
	2024	47,8	52,2	23			
Gjennomsnitt antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn	2025	13,8	16,22				
	2024	13,3	23,5				
Legemeldt sjukefråvær (%)	2025	2,2	3,8	2,95			
	2024	3	5,5	4,2			

I kategorien toppleiarar ligg avdelingsdirektørane. I kategorien mellomleiarar ligg seksjonssjefane og enhetsleiarane. I kategorien seniorrådgjevar ligg seniorrådgjevarane. I kategorien saksbehandlarar ligg rådgivarar, fyrstekonsulentar, seniorkonsulentar og konsulentar (tall er henta frå Agresso - internt system)

Til berekninga av lønsskilnader er all lønn inkludert. Utforminga av stillingsnivåa er basert på gjeldande stillingskategoriar i verksemda og ei vurdering av kva stillingar som inngår i dei ulike nivåa.

Lønsskilnader mellom kvinner og menn i verksemda er relativt små og har halde seg stabilt over tid. Vår vurdering av utfordringar når det gjeld likestilling, er at slike utfordringar og barrierar er små.

Vi har eit balansert samansett personale med 52,5% kvinner og 47,5% menn. Vi har også ein god balanse mellom kvinner og menn i leiande stillingar.

Vi analyserer lønsforholda regelbunden. Resultata syner at innafor kvar stillingskode er menn og kvinner relativt likt løna. Under kvar lønsforhandling haldar vi fokus på å følgje hovudtariffavtala ved å ikkje diskriminere medarbeidarar i permisjon og deltidsstillingar.

Vi har liten eller ingen grad av ufrivillig deltid. Vi har god praksis for at medarbeidarar som har behov for mellombels eller fast reduksjon av stilling kan få redusert dette hos oss. Dette utgjer svært få personar samla sett.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering som arbeidsgjevar

Prinsipp, prosedyrar og standard for likestilling og mot diskriminering

Vårt likestillingsarbeid er forankra i SPK sin strategi, verktøy og retningslinjer. I 2018 utarbeidde vi nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald, med eit tilhøyrande varslingssystem. Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er elles inkludert i personalpolitikken vår.

Slik jobbar vi for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis

Hovudverneombod og vernetenesta gjennomfører årleg vernerunde i SPK sine lokale. Dette kjem opp som ei årleg sak i AMU. Vi har lokale som er universelt utforma og som derfor legg til rette for god tilpassing for alle tilsette uavhengig av fysiske utfordringar.

Vi har eigne tilrettelagde rom som blir nytta til bønn og kvile. Toalett- og garderobeløysingar våre er godt tilrettelagt for kvinner, personar med nedsett funksjonsevne og transpersonar.

Vi har ei kantineordning i bygget som tilbyr eit stort utval av mat. Dette inkluderer både vegetarianar og ellers eit allsidig utval med godt merka mat.

Vi oppdaga følgjande risikoar for diskriminering og hinder for likestilling

Vi har opplevt at vi får færre søkjarar i einskilde kategoriar på stillingsutlysingane våre. Utover dette har vi i 2025 ikkje avdekt nokre utfordringar med likestillingsarbeidet.

Vi fann følgjande mogelege årsaker til risikoar og hinder, og sette i gong følgjande tiltak

Vi har tidlegare endra på innhaldet i stillingsannonsane for heile verksemda.

Vi har blitt meir medvitne på at bruk av bilete og ordval har for kven som søkjer jobb hos oss. Vi kommuniserer no aktivt i utlysingar at vi har kontorløysing med universell utforming for å tiltrekkje kandidatane uavhengig av funksjonsevne. Vi bruker og ein tekst om mangfald i alle utlysingstekstene våre. Dette er meint å signalisere at SPK ønskjer medarbeidarar med ulike erfaringar, bakgrunnar og føresetnader.

Frå 2025 har me ein tilsett i traineeordninga i staten.

Vi har internt i organisasjonen gjennomført informasjonstiltak om inkludering retta mot leiarane våre. Vi stiller og krav om mangfald og ikkje-diskriminerande/ profesjonelle rekrutteringsprosessar til rekrutteringsbyrået vårt.

Vi har jobba særskild med tilrettelegging for å gjere det lettare å kombinere arbeid med familieliv då vi såg at det var auka risiko for belasting i familiane.

Vi arbeider med at universell utforming skal vêre tema når vi vidareutviklar eksisterande system eller byggjer nye, interne saksbehandlingssystem.

SPK skal halde fram med gjeldande praksis for tilrettelegging av arbeidsplassar og ta imot personar med behov for utprøving av arbeids- og funksjonsevne i det ordinære arbeidslivet.

Vi har ingen definerte utfordringar / barrierar knytt til dette arbeidet.

Resultat av arbeidet og forventingar til arbeidet framover

Vi har ikkje sett den store auka i tilgangen på søkjarar på etter endringa av stillingsannonsane våre. Vi fortset arbeide og har framleis fokus på informasjon.

Vi nådde likevel målet om at dei nye tilsetjingane våre skulle ha minst 5% frå kategorien funksjonsnedsetjing og/eller fråvær frå arbeid, utdanning eller opplæring.

Del 3: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering som offentleg myndighet

Me jobbar for likestilling og mot diskriminering og stereotypisering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder og kombinasjonar av desse grunnlaga.



Kva prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling har me?

Vårt likestillingsarbeid er forankra i SPK sin strategi, verktøy og retningslinjer. Vi har egne retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald, med eit tilhøyrande varslingssystem. Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er elles inkludert i personalpolitikken vår.

Som offentleg verksemd er vi opptekne av at omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering skal varetakast i alt vårt løpande arbeid. SPK har som mål at kundane og medlemmene av ordninga og andre som er i kontakt med oss, skal få likeverdig tilbod og service. Visjonen vår er at alle brukarane våre skal ha like moglegheiter til å bruka tenestene våre og forstå innhaldet uavhengig av ferdigheiter, føresetnader og situasjon.

Kva gjer me for å jobba med likestilling og ikkje-diskriminering i alle delar av arbeidet vårt?

Vi har fokus på kommunikasjon som ikkje fremjar stereotypiar, og vi sørgjer for god opplæring blant våre tilsette i haldningar og mot diskriminering.

Universell utforming – inkludert klart språk – er ein del av prosessen med å utvikla og forbetra tenestene våre. Vi har jobba med å forenkla strukturen på nettsidene, forenkla og forkorta tekstar og innhald, og redusert talet på nettsider for å forenkla navigasjon og søk.

Vi jobbar tett saman med brukarane og innsikt frå brukartesting er ein viktig del av arbeidet vårt med å utvikla våre tenester. Dette for at våre tenester er meir tilgjengeleg for alle.

Vi har høgt fokus på at nettsidene våre fyller EUs webdirektiv om universell utforming og tilgjengelegheitserklæringa vår viser at vi er på god veg til å fylla krava.

Korleis vurderer me resultata som er oppnådde, og kva forventningar og planar har me for arbeidet framover?

Vi opplever at vi har teke tak i og utbetra fleire utfordringar på dei sjølvbetente digitale løysingane våre. Vi jobbar vidare med eit nytt designsystem, som har universelt forma ut kodebibliotek og modellar til bruk i utviklingsoppgåver. Det er også klare planar på når dei manglande krava i tilgjengelegheitserklæringa skal vera oppfylte.