



Utgreiing om likestilling — Statens pensjonskasse

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tabell for tilstandsrapportering (kjønn og lønn)

		Kjønnsbalanse			Lønn (Gjennomsnitt pr. år i 1000 kr)		Kvinnens andel av menns løn i %
		M %	K%	Total (N)	M	K	
Totalt i verksemda	2024	46,4	53,6	470	796,4	741,7	93,1
	2023	45,4	54,6	474	756,4	697,3	92,2
Toppleiarar	2024	50	50	10	1491	1435	96,2
	2023	50	50	10	1366	1325	97
Mellomleiarar	2024	40	60	45	1071,5	994,8	92,8
	2023	40,5	59,5	42	1002,7	967	96,4
Seniorrådgjevarar/alt karriereveg stillingar	2024	54,8	45,2	219	837,7	812,2	96,9
	2023	55,9	44,1	211	801,8	776,8	96,9
Saksbehandlarar	2024	38,2	61,7	196	618	599	96,9
	2023	33,5	64,5	211	588,4	570,3	96,9
Læringer	2024	75	25	4			
	2023	100	0	4			
Slutta	2024	45	55	20			
	2023	45,5	54,5	33			
Nyrekruttert	2024	61,5	38,5	26			
	2023	45,7	54,3	46			
Deltidstilsette	2024	68,7	31,3	16			
	2023	100	0	5			
Midlertidig tilsette	2024	50	50	2			
	2023	40	60	10			
Foreldrepermisjon (fødsels-/omsorgs-/fedrepermisjon)	2024	47,8	52,2	23			
	2023	33,3	66,7	12			
Gjennomsnitt antal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn	2024	13,3	23,5				
	2023	16,5	20,83				
Legemeldt sjukefråvær (%)	2024	3	5,5	4,2			
	2023	2,29	3,82	3,09			

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 53,6% kvinner og 46,4% 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 lønsforhandlingar 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 varslingsystem. 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 elles eit allsidig utval med godt merka mat.

Vi oppdaga følgjande risikoar for diskriminering og hinder for likestilling

Vi har opplevd at vi får få søkjarar i einskilde kategoriar på stillingsutlysingane våre. Utover dette har vi i 2024 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 søker jobb hos oss. Vi kommuniserer no aktivt i utlysingar at vi har kontorløysing med universell utforming for å tiltrekke kandidatane uavhengig av funksjonsevne. Vi bruker og ein tekst om mangfald i alle utlysingstekstene våre.

Hausten 2024 kunngjorde me ei traineestilling knytt til traineeordninga i staten, med mål om å rekruttera fleire personar med høgare utdanning og nedsett funksjonsevne og/eller hol i CV-en.

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 belastning i familiane.

Vi arbeider med at universell utforming skal være 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 fekk mange søknadar på traineestillinga, men vi har ikkje sett den store auka i tilgangen på søkjarar på andre stillingar frå dei kategoriane vi tidlegare mangla etter endringa av stillingsannonsane våre. Vi fortset arbeide og har framleis fokus på informasjon.

Vi tilsette 1 person på traineeutlysninga.

Del 3: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering som offentlig 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 varslingsssystem. Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er elles inkludert i personalpolitikken vår.

Som offentlig 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.