

Likestillingsredegjørelse

KRISTIANSAND KOMMUNALE PENSJONSKASSE

Vi jobber for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene



Tilstand for kjønnslikestilling

- *Kjønnsbalansen totalt KKP:*
 - *Administrasjonen:*
 - *4 kvinner*
 - *4 menn*
 - *midlertidig ansatte: 1 kvinne*
 - *ansatte i deltidsstillinger: 1 kvinne*
 - *Styret:*
 - *3 kvinner*
 - *3 menn*

Tabeller kjønnslikestilling:

	2 015	2016	2017	2018	2019	2020
Gj.snittlig prosentvis lønnsforskjell mann - kvinne rådgiver	7,14 %	3,64 %	3,20 %	2,53 %	1,58 %	0,07 %
Lønnsforskjell i kr, snitt mann-kvinne rådgivere	36 667	19 667	17 833	14 667	9 667	433
Kvinner på ledernivå:				0	0	0
Menn på ledernivå:				2	3	3
Ansatte som jobber ufrivillig deltid:	0					

Til beregningen av lønnsforskjeller har benyttet fastlønn for regnskapsåret 2020. Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene.

Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. De tillitsvalgte har deltatt når vi har planlagt, gjennomført og evaluert lønnskartleggingen.

- Rådgivere utfører samme type arbeid (ikke seniorrådgiver)
- Leder er leder for pensjonsavdeling og har personalansvar.
- Tidligere leder som har gått ned i stilling, men beholdt lønnen, regnes som seniorrådgiver og er ikke med i lønnsoversikten når det gjelder rådgivere.
- Vi har spurt om ansatte ønsker å jobbe overtid i medarbeidersamtaler

Beskrivelse av tallene

Gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom mannlige og kvinnelige rådgivere i virksomheten har sunket fra kr 9.667 til kr 433 det siste året. De siste 6 årene har gjennomsnittlig lønnsforskjell mellom mannlige og kvinnelige rådgivere sunket fra 7,14% til 0,07%. En viktig årsak til dette er at lønnsgapet mellom den yngste kvinnelige rådgiveren og de andre rådgiverne er redusert.

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Kristiansand kommunale pensjonskasse følger Kristiansand kommunes etiske retningslinjer. Der står det følgende om mangfold og diskriminering:

Kristiansand kommune skal preges av respekt for ulikhet og det enkelte individ, slik at mangfold blir verdsatt. Med mangfold menes ulikhet i kjønn, kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, etnisk eller nasjonal opprinnelse, hudfarge, religion/livssyn, seksuell orientering, politisk standpunkt, alder og funksjonsevne. Diskriminering i ord og handling aksepteres ikke i Kristiansand kommune. Diskriminering i ord og handling aksepteres ikke i Kristiansand kommune. Diskriminering er forbudt ved lov – Lov om likestilling og forbud mot diskriminering av 1. januar 2018.