

# Likestillings- og diskrimineringsredegjørelse for Sjømannskirken 2025

## 1. Regulerende lovverk og metode

### Hva:

Alle norske virksomheter, uavhengig av størrelse, skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering.

### Hvor:

Lov om likestilling og forbud mot diskriminering, kapittel 4 – [aktivt likestillingsarbeid](#).

## 2. Tilstand for kjønnslikestilling

### 2.1 Lønnsammenlikning

	Kjønnsbalanse		Lønn 2025 Forskjell mellom kvinner og menn oppgitt i prosent (kvinner andel av menns lønn)	Lønn 2023 Forskjell mellom kvinner og menn oppgitt i prosent (kvinner andel av menns lønn)	Lønn 2021 Forskjell mellom kvinner og menn oppgitt i prosent (kvinner andel av menns lønn)
	Antall kvinner 75	Antall menn 65			
Prosent totalt	53,6	46,4			
Gruppe 1	2	5			
Gruppe 2	19	11	94,1	95,8	94,7
Gruppe 3	24	17	100,2	100,3	100,9
Gruppe 4	15	10	91,8	92,3	92,7
Gruppe 5	15	22	95,8	94,9	92,1

Gruppe 1: Ledergruppe-nivået.

Gruppe 2: Mellomleder-nivået (både i Norge og i utearbeidet).

Gruppe 3: Stabsstillinger i utearbeidet.

Gruppe 4: Stabsstillinger i Norge.

Gruppe 5: Vigslede stillinger (prest, diakon, kateket), ekskludert de som inngår i gruppe 2 som leder.

Antallet i hver kategori er for fast ansatte per september 2025 og dem som ble inkludert i lønnskartleggingen.

Totalt sett i virksomheten var kvinners lønn i 2025 95,1 % av menns lønn, noe som er en betydelig oppgang fra 2023 (93,2 %). Det var et mål at den nye lønnsplanen som ble innført i 2021 ville gi en bedre balanse, og det ser det ut til at vi er i ferd med å oppnå. Den forskjellen som nå er mellom kvinner og menn skyldes i all hovedsak ulik lengde på ansienniteten og/eller utdanningsnivå i gruppe 2, 3 og 4.

Totalt sett i Norge utgjorde kvinners lønn 88,2 % av menns lønn i 2024 (kilde: SSB).

Inndelingen i grupper innebærer ingen rangering av gruppene.

I lønn er det kun tatt med avtalt årslønn etter lønnstrinn – det gis ikke bonus eller andre individuelle tillegg i Sjømannskirken, og andre tillegg som følger stillingen er holdt utenfor. Ettersom det er for få i gruppe 1 blir statistikken ikke publisert offentlig.

Ideelt sett burde gruppe 4 ha blitt delt i konsulenter og rådgivere, men det er for få i hver gruppe til å kunne gjøre dette (færre enn fem av hvert kjønn i hver gruppe). Ansatte med lederansvar er kun plassert i gruppen for ledere, og ikke i for eksempel gruppen vigslede stillinger.

Det kan også argumenteres for at gruppe 3 og 4 kunne ha blitt slått sammen til en gruppe, men ettersom lønnskompensasjonen i utarbeidet inneholder andre elementer enn kun lønn, er det valgt å beholde inndelingen.

Totalt sett er det flere kvinner enn menn i virksomheten. Det er størst kjønns-ubalanse i gruppe 1 (flest menn), og i gruppe 2, 3 og 4 (flest kvinner). Det er viktig å bemerke at i gruppe 3 tilsetter Sjømannskirken begge ektefeller som er utestasjonert – se også punkt om deltid.

I utgangspunktet er nåværende lønnsplan kjønnsnøytral innenfor samme gruppe, ettersom de ansatte er plassert etter stillingstype, utdanningsnivå og ansiennitet.

## 2.2 Midlertidighet og deltid

Midlertidig ansatte Oppgitt i antall.		Foreldre- permisjon Oppgitt i gjennomsnitt antall uker.		Faktisk deltid Oppgitt i antall.		Ufrivillig deltid Oppgitt i antall.	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
8	3	40	15	13	7	4	1

Tallene for deltid er fra en enkel kartlegging av ufrivillig deltidsansettelse som ble gjort i 2024, og det er grunn til å anta at tallene er tilsvarende nå.

De fleste deltidsansatte er ektefeller til ansatte i utarbeidet. Som en av få arbeidsgivere med utstasjonerte, tilbyr Sjømannskirken 50 % stilling til de ektefeller som reiser med hovedansatt på en sjømannskirke. Dette er gjort for å skape et bedre grunnlag for at hele familien som reiser ut skal finne trivsel og for å gi en bedre økonomisk situasjon for familien. Av økonomiske hensyn vil ikke Sjømannskirken per i dag kunne tilby den stillingsprosent som den enkelte ansatte helst ville hatt. Det kan føre til at noen ansatte i disse rettighetsstillingene ufrivillig jobber i en lavere stillingsprosent enn ønsket, men samtidig viser undersøkelsene våre at det er flere av de deltidsansatte som uansett ikke ville ønsket 100 % stilling. Det er også slik at noen ektepar velger å dele tilgjengelig stillingsprosent likt på ektefellene, og dermed blir begge deltidsansatte i stedet for bare en av dem.

Noen av de deltidsansatte har en uføregradering som gjør at de jobber 100 % av restarbeidsevnen i stillingen i Sjømannskirken. Disse er tatt med i tallene for faktisk deltid, men er regnet som frivillig deltidsansatt i den andre kolonnen.

Vi gjør en vurdering før hver utlysning om det er noen ufrivillig deltidsansatte som har rett til forhøyet stilling.

De midlertidige ansatte er en blanding av vikariater for ansatte i foreldrepermisjon, i sykefravær eller i vakant stilling i påvente av avklaring om stillingen skulle videreføres eller ikke. Det er også åtte ansatte i ettårige praktikantstillinger på sjømannskirkene.

Det er totalt seks ansatte som har hatt hele eller deler av foreldrepermisjonen sin i 2025 – fem kvinner og en mann.

### 3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

#### 3.1 Lønns- og arbeidsvilkår

- Har kontinuerlig bevissthet for deltidsansatte i virksomheten ved ledige stillinger.

#### 3.2 Rekruttering

- Har i 2025 hatt kontinuerlig bevissthet på å unngå å diskriminere søkere i rekrutteringsprosesser, samt å bedre balansen i de enhetene vi rekrutterer til når det gjelder kjønn, alder, sivilstatus og annet. Det er generelt sett flere kvinner enn menn som søker stilling i Sjømannskirken, mens det i 2025 har vært jevn kjønnsfordeling for kandidater som kalles inn til intervju og som tilsettes. Aldersmessig er det totalt sett en stor overvekt av søkere som er 42 år eller eldre (2/3).
- Vi har på generell basis identifisert følgende som *mulige* kilder for diskriminering i rekrutteringsprosessene:
  - **Alder:** At vi bevisst eller ubevisst diskriminerer søkere som defineres som for gamle eller for unge for en ansettelse, hvis det ikke er begrunnet i kvalifikasjonskravene.

- **Kjønn:** At vi bevisst eller ubevisst diskriminerer på kjønn i rekrutteringene. Ha bevissthet på kjønnsbalanse i utvelgelsen av kandidater til intervju, så fremt de tilfredsstiller kvalifikasjonskravene. Hvis kandidater ellers står likt: velge det kjønn som skaper best balanse i enheten og i virksomheten totalt.
- **Sivilstatus:** Er en risiko for diskriminering av enslige søkere ettersom mange kirker etterspør par, slik at de får mest mulig ressurser til kirken. Jobbe bevisst og informativt i hele organisasjonen for å motvirke diskriminering av enslige søkere.  
Sidestille samboere og ektefeller i alle stillinger utenom de vigslende.
- **Nedsatt funksjonsevne:** Være bevisst på ikke å diskriminere søkere med nedsatt funksjonsevne, så fremt de oppfyller kvalifikasjonskravene og kan utføre de aktuelle oppgavene uten urimelig store tilrettelegginger for arbeidsgiver.
- **Seksuell legning:** Behandle alle likt uavhengig av seksuell legning, så fremt det ikke er juridiske eller kulturelle forhold i bostedsland som vanskeliggjør dette.
- **Religion og livssyn:** Sjømannskirken kommer inn under unntaksbestemmelsene i *Arbeidsmiljølovens § 13-3*. Sjømannskirkens [retningslinjer for ansettelse](#) angir hvilken type kirketilhørighet som kan bli vurdert til ansettelse i organisasjonen. I tillegg kan myndigheters krav til visum og arbeidstillatelse, blant annet i USA, føre til at noen som ellers er kvalifisert ikke blir vurdert til ansettelse. Konsekvensen av dette er at noen søkere kan bli utelukket på grunn av sin religion eller livssyn, men vurderingen er at kriteriene for forskjellsbehandling i *§ 9 i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering* er oppfylt.
- **Etnisitet:** Ingen søkere skal utelukkes på grunn av sin etnisitet, samtidig som kvalifikasjonshensyn gjør at vi må stille krav til kunnskaper om norsk språk og kultur for å kunne møte og gjøre seg forstått hos våre brukere på sjømannskirkene.

### 3.3 Øvrige tiltak i 2025

- Gjennomført en lønnskartlegging.
- Har hatt likestilling og diskriminering som tema i ledergruppen, hovedstyret og i møte med tillitsvalgte og hovedverneombud..

### 3.4 Planlagte tiltak i 2026

- Vurdere en ny kartlegging av ufrivillig deltidsansettelse.
- Ha fortsatt høy bevissthet i rekrutteringsprosessene for å fremme likestilling og unngå diskriminering, samt å kartlegge mulige risikofaktorer i rekrutteringsarbeidet.
- Fortsatt jobbe med å øke bevisstheten i hele organisasjonen for faktorer som kan fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette kan bli gjort gjennom informasjonstiltak og ved å sette temaet på dagsorden i alle fora i løpet av året, fra styret og nedover i organisasjonen.