

# Likestillings- og diskrimineringsredegjørelse for Sjømannskirken 2022

## 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	
	Antall kvinner 75	Antall menn 61	Lønn 2021 Forskjell mellom kvinner og menn oppgitt i prosent (kvinner andel av menns lønn)	Lønn 2020 Forskjell mellom kvinner og menn oppgitt i prosent (kvinner andel av menns lønn)
Prosent totalt	55,1	44,9		
Gruppe 1	1	6		
Gruppe 2	16	14	94,7	95,3%
Gruppe 3	32	22	100,9	99,5%
Gruppe 4	17	11	92,7	93,6
Gruppe 5	14	18	92,1	90,2%

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 2022, mens siste lønnsstatistikk er for 2021. Neste lønnskartlegging blir i 2023.

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 vigslende 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 i 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 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 rekrutteringene for 2023 er det et delmål at vi skal få en bedre kjønnsbalanse i alle nivåene.

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

Kvinner ligger gjennomgående litt lavere enn menn på lønnsnivået. Totalt sett i virksomheten var kvinners lønn i 2021 89,4 % av menns lønn, noe som er litt lavere enn for 2020 (90,1 %).

Det var et mål at den nye lønnsplanen som ble innført i 2021, ville gi en bedre balanse. Når resultatet ble en svak nedgang, tilskriver vi det til at det er flere menn enn kvinner som har lang ansiennitet og som fikk bedre uttelling for utdanningen de har i den nye lønnsplanen. Det var bedring i to av fire grupper. I tillegg ble gruppen for sjømannsprester, som inngår i nivå fem, hevet betraktelig for å nærme seg nivået i Den norske kirke, og denne gruppen består av en overvekt med menn – 26 mot 15. Mange av disse har også tillegg offshore/ambulerende tjeneste. Dette er trolig en viktig faktor i forklaringen av nedgangen for kvinners lønn totalt sett.

## 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
9	2	33	0	11	7	3	2

Av de midlertidige ansatte er en ansatt i prosjektstilling, syv er i midlertidige praktikantstillinger på sjømannskirkene, mens tre er i vakanser i påvente av utlysning.

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. Vi gjennomførte i 2021 en enkel kartlegging blant de deltidsansatte. Av dem som svarte da (11 av 15), var det kun en som meldte at den primært ønsket 100 % stilling. To var fornøyd med den stillingsprosenten de hadde, mens de resterende ideelt sett ønsket å ha 70-80 % stilling. Disse er da å regne som frivillig deltidsansatte, selv om de ønsker høyere prosent. Vi har i tabellen satt også de som ikke har svart som ufrivillig deltidsansatte, sammen med den ene som ville ha 100 %.

### 3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

#### 3.1 Lønns- og arbeidsvilkår

- Har kontinuerlig bevissthet for deltidsansatte i virksomheten ved ledige stillinger.
- I de lokale lønnsforhandlingene i 2022 fikk kvinner en større del av potten enn det andelen skulle tilsi, og dermed bidrar det til en bedre kjønnsbalanse på lønn.

#### 3.2 Rekruttering

- Har i 2022 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.
- Identifisert 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 vigslede.
  - **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 arbeidstillatelser, 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 2022

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

### 3.4 Planlagte tiltak i 2023

- Foreta en ny lønnskartlegging og kartlegging av ufrivillig deltidsansatte.
- 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.
- Fortsette med å kartlegge mulige risikofaktorer på de aktuelle områdene.