# Likestillingsredegjørelse for Sjømannskirken 2020

## 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 Lønnssammenlikning

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Kjønnsbalanse | |
| **Antall kvinner**  **82** | **Antall menn**  **66** | **Lønn**  Forskjell mellom kvinner og menn oppgitt i prosent (kvinners andel av menns lønn) |
| Prosent totalt | 55,4 | 44,6 |  |
| Nivå 1 | 2 | 5 |  |
| Nivå 2 | 16 | 15 | 95% |
| Nivå 3 | 34 | 19 | 99,5% |
| Nivå 4 | 16 | 9 | 93,6 |
| Nivå 5 | 14 | 18 | 90% |

Nivå 1: Ledergruppe-nivået.  
Nivå 2: Mellomleder-nivået (både i Norge og i utearbeidet).  
Nivå 3: Stabsstillinger i utearbeidet.  
Nivå 4: Stabsstillinger i Norge.  
Nivå 5: Vigslede stillinger (prest, diakon, kateket).

Inndelingen i nivå innebærer ingen rangering av nivåene.  
I lønn er det kun tatt med avtalt årslønn – det gis ikke bonus eller andre individuelle tillegg i Sjømannskirken.  
Ettersom det er for få på nivå 1 blir statistikken ikke publisert offentlig.  
Ideelt sett burde nivå 4 har 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).  
Det kan også argumenteres for at nivå 3 og 4 kunne ha blitt slått sammen til ett nivå, men ettersom lønnskompensasjonen i utearbeidet 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 på nivå 1 (flest menn), og på nivå 3 og 4 (flest kvinner). Det er viktig å bemerke at på nivå 3 tilsetter Sjømannskirken begge ektefeller som er utestasjonert – se også punkt om deltid.   
I rekrutteringene for 2021 er det et delmål at vi skal få en bedre kjønnsbalanse i alle nivåene.  
  
Kvinner ligger gjennomgående litt lavere enn menn på lønnsnivået. Totalt sett i virksomheten er kvinners lønn 90,1 % av menns lønn, noe som er litt høyere enn SSB sine tall for avtalt månedslønn for 2019 (kvinner 89,5 % av menn).  
Det er et mål at den nye lønnsplanen som innføres 1.1.21, vil gi en bedre balanse for 2021.

### 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 |
| 6 | 1 | 15 | 33 | 14 | 8 | 14 | 8 |

Av de midlertidige ansatte er fem ansatt i praktikant-stillinger på utvalgte sjømannskirker, mens en er ansatt i en vakant stilling som vil bli besatt fast i 2021. Den siste avslutter sitt engasjement 31.12.20.   
  
De fleste deltidsansatte er ektefeller til ansatte i utearbeidet. Som en av få arbeidsgivere med utestasjonerte, 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 ansatt helst ville hatt. Det fører til at noen ansatte i disse rettighetsstillingene ufrivillig jobber i en lavere stillingsprosent enn ønsket. Ettersom det i 2020 ikke er gjennomført en kartlegging av hvor mange av disse som ville ønsket høyere stillingsprosent, er alle disse ført opp som ufrivillig deltidsansatte. En slik kartlegging vil bli gjennomført i 2021.

## 3. Arbeid for likestilling og mot diskriminering

### 3.1 Lønns- og arbeidsvilkår

* Har i 2020 utarbeidet ny lønnsplan, der ett av de viktigste målene har vært å lage en plan som er mest mulig rettferdig og fremmer likebehandling. En forventet effekt er at den vil hindre kjønnsbasert forskjellsbehandling og fremme likestilling mellom sammenliknbare grupper.
* Har kontinuerlig bevissthet for deltidsansatte i virksomheten ved ledige stillinger.
* Har i 2020 foretatt en lønnskartlegging for kjønn og deltidsansatte.

### 3.2 Rekruttering

* Har i 2020 vedtatt å fjerne henvisning i utlysningstekstene til unntak i lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillings- og diskrimineringsloven) § 30, der det er gitt tillatelse til innhenting av opplysninger om etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse og samlivsform hvis opplysningene har avgjørende betydning for utøvelsen av arbeidet eller yrket, eller hvis virksomheten har som formål å fremme bestemte livssyn eller religiøse syn.

### 3.3 Øvrige tiltak i 2020

* Hadde likestilling og diskriminering som tema på dialogmøtet i desember, der tillitsvalgte, hovedverneombud og ledergruppen deltok.

### 3.4 Planlagte tiltak i 2021

* Ha høy bevissthet i rekrutteringsprosessene for å fremme likestilling og unngå diskriming, samt å kartlegge mulige risikofaktorer i rekrutteringsarbeidet.
* Foreta en lønnskartlegging etter implementering av ny lønnsplan.
* Kartlegge omfanget av ufrivillig deltid.
* Jobbe med å øke bevisstheten i hele organisasjonen for faktorer som kan fremme likestilling og hindre diskriminering. Dette vil 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.
* Gjennomgå de personalpolitiske rutinene og praksisene med tanke på hvilke likestillingsbarrierer ulike grupper ansatte kan oppleve, og om enkelte grupper har behov for særskilte tiltak for å oppnå like muligheter.