



KYSTVERKET

Handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold

Innledning

Kystverket skal fremstå som en organisasjon preget av likestilling, kjønnsbalanse og speile mangfoldet i samfunnet.

Kystverkets likestillingspolitikk er konkretisert i handlingsplan for likestilling, kjønnsbalanse og mangfold. Arbeidet med handlingsplanen og tiltakene er forankret i ledelsen og i samarbeidsutvalget i Kystverket.

Kystverkets kultur skal samsvare med vårt verdigrunnlag som er framtidsrettet, engasjert og pålitelig.

Likestilling er forankra i vår lokale lønnspolitikk, og beskrevet i Kystverkets tilpasningsavtale til hovedavtalen.

Begrepsavklaring

Kystverket tar utgangspunkt i det utvidede likestillingsbegrepet, mangfold. Likestilling har tradisjonelt handlet om kjønnslikestilling for å sikre kvinner og menn like rettigheter og muligheter. Kjønn er imidlertid kun en av flere ulikhetsdimensjoner i samfunnet.

Mangfold kan referere til en rekke faktorer som kjønn, etnisitet, funksjonsevne, kjønnsidentitet, seksuell orientering, sosio-økonomisk bakgrunn, alder og religion. Disse faktorene er viktige hver for seg, samtidig som de samvirker og kan forklare ulikhet på en annen måte enn dersom man kun ser på en faktor av gangen.

Likestillingsarbeid handler ikke kun om fravær av diskriminering, men også om inkludering ved å vise anerkjennelse, respekt og forståelse av forskjellighet for å sikre like muligheter og likeverdig behandling.

Tilstand

Kjønnsbalanse:

Kjønnsbalanse er en viktig del i representasjon av mennesker og perspektiver. Videre vil en god kjønnsbalanse føre til at man i større grad reflekterer mangfoldet i befolkningen.

Kystverket ser fordelene ved å ha en god kjønnsbalanse blant sine ansatte. Over halvparten av Kystverkets stillinger er operative, og de fleste av disse krever maritim bakgrunn. Vi ser at de operative stillingene har en betydelig lavere kvinneandel enn stillingene på kontor, noe som er beklagelig, men dessverre ikke uvanlig innen maritim næring. Iflg. SSB var andelen kvinnelige norske ansatte til sjøs i perioden fra 2016 til 2020 om lag 12 pst., og de fleste av disse arbeidet innenfor forpleining.

Oversikt over kjønnsfordeling for fast ansatte innen ulike grupper i Kystverket 2018-2021:

	2018	2019	2020	2021
Totalt antall ansatte	962	983	962	931
Antall kvinner	181	180	175	166
Andel kvinner	18,8%	18,3%	18,2%	17,8%
Antall operativt ansatte	555	582	559	547
Antall kvinner	32	36	32	32
Andel kvinner	5,8%	6,2%	5,7%	5,9%
Antall kontoransatte	407	401	403	384
Antall kvinner	149	144	143	134
Andel kvinner	36,6%	35,9%	35,5%	34,9%
Antall mellomledere	35	35	37	31
Antall kvinner	7	6	5	6
Andel kvinner	20%	17,1%	13,5%	19,3%
Antall toppledere	14	15	15	9
Antall kvinner	2	2	3	3
Andel kvinner	14,3	13,3	20	33,3

Kjønn og lønn:

Likestilling er forankra i vår lokale lønnspolitikk:

Den lokale lønnspolitikken skal utformes slik at likelønn ivaretas. Oversikter og sammenstillinger over lønn i etaten skal også vise fordeling på kvinner og menn, og kartlegge ev. forskjeller, jamfør HTA pkt. 2.3. Dette gjøres i Kystverkets årsrapport.

Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn, skal arbeidsgiver i samråd med de tillitsvalgte rette opp lønnsforskjellene i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven § 34. Det samme gjelder der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn diskrimineringsgrunnlagene i likestillings- og diskrimineringslovens § 6.

Likestilling er også beskrevet i Kystverkets tilpasningsavtale til hovedavtalen.

I tilpasningsavtalen til Kystverket heter det: Ved utarbeidelse av kompetanseplaner og kompetansetiltak i Kystverket skal tiltak for å tildele kvinner kvalifiserende arbeidsoppgaver på lik linje med menn vurderes, spesielt med sikte på ledelsesoppgaver.

Tiltak for å fremme kjønnsbalanse, mangfold og likestilling i Kystverket

Målområde	Innhold	Ansvar
Rekruttering	<ul style="list-style-type: none">• Fokus på kjønnsbalanse ved rekruttering til alle stillinger.<ul style="list-style-type: none">○ Oppfordre kvinnelige kandidater til å søke stillinger hvor kvinner er underrepresenterte.○ Moderat kjønnskvolterering skal vurderes innenfor aktuelle stillingsgrupper.	HR og ledere

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Bevisstgjøring av lederne som rekrutteringsansvarlige. ● Øke den kvinnelige andelen i operative stillinger i takt med andelen kvinner innenfor relevante maritime utdanninger. <ul style="list-style-type: none"> ○ Invitere og besøke relevante utdanningsinstitusjoner for å være en aktuell og synlig arbeidsgiver. ○ Deltakelse på relevante utdanningsmesser, fra ungdomsskolenivå og oppover. ● Rekruttere inn flere personer med innvandrerbakgrunn, funksjonsnedsettelse eller hull i CVen (over 2 år) for å øke mangfoldet i organisasjonen. <ul style="list-style-type: none"> ○ Minst en kandidat fra hver av gruppene skal kalles inn til intervju, såfremt de er kvalifisert for stillingen. ○ Vurdere nødvendige kvalifikasjonskrav for språklige ferdigheter for den enkelte stilling. 	
Kompetanseutvikling	<ul style="list-style-type: none"> ● Mangfold og likestilling er viktige perspektiver som skal integreres i lederopplæring og annet opplæringstilbud i Kystverket. ● Mangfoldsrekruttering skal inngå som en del av rekrutteringsopplæringen for ledere og personalmedarbeidere. ● Tilby relevante seminarer som fremmer kompetanse om likestilling og mangfold. 	HR
Kommunikasjon	<ul style="list-style-type: none"> ● Mangfold og likestilling skal integreres i kommunikasjonsarbeidet. <ul style="list-style-type: none"> ○ Arbeid med employer branding for å være en attraktiv arbeidsgiver for ulike grupper. 	HR og kommunikasjonsstab
Lønn	<ul style="list-style-type: none"> ● Der dokumenterte lønnsforskjeller ikke kan forklares med annet enn kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag, skal lønnsforskjellene rettes opp. 	Ledere, HR og tillitsvalgte