

ULSTEIN

ULSTEIN sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2025

Innhald

Likestilling i Ulstein	2
Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønna	2
Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper	2
Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering	3
Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering.....	3
Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling og mangfald	3
Risikoar for diskriminering og hinder for likestilling og mangfald.....	4
Moglege årsaker til risikoar og hinder.....	4
Oppsummering	4
Vedlegg 1. Tilstand for kjønnslikestilling Ulstein Verft AS	5
Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper Ulstein Verft AS.....	5

Likestilling i Ulstein

Formålet med «Lov om likestilling og forbod mot diskriminering» (Diskrimineringslova) er å fremje likestilling, sikre like moglegheiter, rettigheter og hindre diskriminering. Diskrimineringslova tek særleg sikte på å betre kvinners og minoritetars stilling. Diskrimineringslova pålegg alle arbeidsgivarar å arbeide aktivt, målretta og planmessig for å fremje likestilling, hindre diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjonar av desse, og søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vald.

ULSTEIN jobbar målretta og systematisk for å oppfylle lovkrava i eiga verksemd. Arbeidet for å oppnå dette inkluderer mellom anna områda rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, karriere- og utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv, og vern mot trakassering.

Vi jobbar aktivt for å auke andelen kvinner i vår organisasjon, særleg innan leiing, tekniske fagområde og i produksjon, då vi meiner at auka mangfald vil styrke vår konkurranseevne. Vi støttar også karriereutvikling og livslang læring. Den årlege medarbeidersamtalen inkluderer spørsmål knytt til utviklingstiltak og kompetanseheving. Vi jobbar for å utlikne eventuelle kjønnsforskjellar og auke talet på kvinner i den maritime næringa.

Sjølv om ein ikkje kjenner til at det førekjem diskriminering på arbeidsplassen, har alle arbeidsgivarar i Norge ei plikt til å jobbe aktivt, målretta og planmessig for å styrke likestilling og hindre diskriminering. Dette er implementert i ULSTEIN sitt HMS-arbeid.

Ulstein si utgreiing om aktivitetsplikt er delt i to delar, «Tilstand for likestilling mellom kjønna» og «Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering».

Del 1: Tilstand for likestilling mellom kjønna

Av 368 tilsette i dei norske selskapa er 71 kvinner (19 %), av desse 13 i leiande stillingar (18 %), og 297 menn, av desse 40 i leiande stillingar (13 %).

Ulstein sitt lønssystem er utarbeidd i samarbeid mellom leiinga og dei tillitsvalde. Lønssystemet består mellom anna av sju stillingsgrupper der alle stillingane i dei norske selskapa i konsernet er grupperte og rangerte ut frå grad av kompleksitet i arbeidsoppgåver, ansvar og krav til kompetanse. Likt arbeid av lik verdi er lagt til grunn ved innplassering av stillingar i gruppene. Utforminga av stillingsgruppene er basert på eksisterande stillingskategoriar i verksemda.

Dei tillitsvalde har delteke aktivt i utarbeidinga av kriteria for dei ulike stillingsgruppene, ved innplassering av stillingar i dei ulike nivåa og vidare fått innsyn i lønsskartlegginga.

Lønnsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper

Kontante ytingar							Skattepliktige naturalytingar	
Stillingsnivå/-gruppe				Sum alle kontante ytingar	Avtalt løn/fastløn	Uregelmessige tillegg	Overtidsgodtgjersle	Sum skattepliktige naturalytingar
	Tal Kvinner	Tal Menn	Andel kvinner %	Forskjellar kontante ytingar (%) Kvinner andel av menns ytingar	Forskjellar avtalt løn/fastløn (%) Kvinner andel av menns løn	Forskjellar uregelmessige tillegg (%) Kvinner andel av menns tillegg	Forskjellar overtidsgodtgjersler (%) Kvinner andel av menns overtidsgodtgjersle	Forskjellar skattepliktige naturalytingar (%) Kvinner andel av menns skattepliktige naturalytingar
Total	71,00	297,00	19 %	92,6%	102,5%	28,7%	35,1%	113,6%
Nivå/gruppe 1	13,00	13,00	50 %	93,4%	102,1%	193,4%	34,6%	288,3%
Nivå/gruppe 2	22,00	118,00	16 %	92,8%	105,3%	21,7%	32,6%	234,2%
Nivå/gruppe 3	13,00	42,00	24 %	92,0%	100,0%	0,0%	23,5%	113,6%
Nivå/gruppe 4	12,00	71,00	14 %	90,2%	105,8%	42,9%	12,3%	93,9%
Nivå/gruppe 5	5,00	38,00	12 %	100,6%	96,0%	0,0%	429,5%	99,7%

Kartlegging av løn og kjønnsforskjellar i dei ulike stillingsgruppene er oppgitt i kvinners prosentdel av menn sine ytingar. Det betyr at dersom kartlagde forskjellar er oppgitt som 100 %, er det like ytingar for både kvinner og menn i stillingsgruppa. Ved prosent over 100 %, er kvinners prosentdel tilsvarande høgare enn for menns andel og vice versa.

For å rekne på lønsskilnader har vi delt opp i avtalt løn, uregelmessige tillegg, overtidsgodtgjersle og skattepliktige naturalytingar for rekneskapsåret 2025.

I gruppe 6 og 7 er det færre enn fem tilsette som er kvinner. Gruppene er tatt med i kartleggings- og vurderingsarbeidet. Av omsyn til personvernet er ikkje desse stillingsgruppene spesifisert i tabellen over, men er inkludert i rubrikken «Total».

Resultatet av kartlegginga underbygger dei ulike selskapa sitt arbeid og målsetting om å utøve ein rettferdig lønspolitikk.

Ved avvikande funn som ved utbetalingar av uregelmessige tillegg og overtid, finn vi at dette er knytt til stillingsgrupper som har stillingar med ulike avtalar knytt til løn. Som til dømes tariffløn for produksjonstilsette versus tilsette i administrasjon med individuell lønsfastsetting. Prosentvis differanse innan uregelmessige tillegg, overtid og skattepliktige naturalityingar er tilsynelatande svært høg. I kroner utgjør ikkje dette store beløp.

Konsernet har målsetting om at begge kjønn er representerte med minst 40 % i styre, leiing og organisasjonen elles. For konsernet er forskjellar i løn knytt til ulike typar stillingar og ansvarsområde. Konsernet har etablerte prosessar for medarbeidar- og karriereutvikling. Styret arbeider for ein høgare andel kvinner spesielt innan mellomleiing, tekniske fagområde og i produksjon.

ULSTEIN har som prinsipp å tilby sine tilsette heiltdsstillingar og nyttar berre unntaksvis deltidsstillingar.

Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette		Foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
Tal på tilsette		Tal tilsette *		Gjennomsnittleg tal veker		Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
71	297	4	22	25	13	0	7	0	0
* 21 lærlingar									

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Mangfaldet av ferdigheiter, personlege eigenskapar, erfaring og bakgrunn resulterer i eit team som kombinerer innovasjon, kvalitet og ekspertise. Det er våre tilsette som står for innovasjonsprosessane, startar ein idé og endar opp med ei ny løysing eller eit nytt produkt. Våre tilsette er vår viktigaste ressurs.

I Ulstein har vi tilsette frå 21 nasjonalitetar, og av desse er 18 ulike nasjonalitetar representerte i dei norske selskapa. Dette bidreg positivt både fagleg og kulturelt i vår arbeidskvardag. Gjensidig respekt og likeverd er grunnleggande for å skape dynamiske og berekraftige arbeidsplassar.

Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

I Diskrimineringslova § 1 vert likestilling definert som likeverd, like moglegheiter og like rettigheiter. Vidare slår lova fast at tilgjengelegheit og tilrettelegging er ein føresetnad for likestilling.

Ulstein sine verdier er «Innovere, Engasjere og Avansere». Med utgangspunkt i verdiane våre og lovverket, er likestillingsarbeidet forankra i Ulstein sitt Compliance-program, der mellom anna etiske retningslinjer og retningslinjer for varsling av kritikkverdige forhold inngår. Vidare er retningslinjer for leiing, personleg åtferd og HMS-arbeidet til verksemda teke inn. Medarbeidarsamtalar vert gjennomført årleg, der mellom anna arbeidsmiljø, kommunikasjon, fagleg/ personleg utvikling, balanse mellom arbeid og fritid og dei etiske retningslinjene vert diskuterte.

Slik arbeider vi for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling og mangfald

HR, i samarbeid med representantar frå tillitsvalde og hovudverneombod, har gjennomført vurderingar for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling og mangfald i verksemda. Utgangspunktet for arbeidet har vore diskrimineringsgrunnlag oppgitt i [likestillings- og diskrimineringslova](#) sett opp mot verksemda sitt arbeid innan rekruttering, forfremming og utviklingsmoglegheiter, løns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging, moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv, samt trakassering og kjønnsbasert vald.

Risikovurderingane er ein del av verksemda sitt arbeidsunderlag ved beredskapsplanlegging og HMS-arbeid. Målet med analysen er å få kartlagt sentrale risikofaktorar knytt til hinder for likestilling og risiko for trakassering, slik at vi organiserer det førebyggjande arbeidet i samsvar med risikonivået.

Ved vurdering av data la arbeidsgruppa rapporteringsåret 2025 til grunn. I tillegg vart gjennomgang av rutinar, erfaringsutveksling mellom tillitsvalde, verneombod og HR ein viktig del av kartleggingsarbeidet.

Innan områda rekruttering, moglegheit for forfremming og utviklingsmoglegheiter vart rutinar og prosessar gjennomgått og vurderte.

Under tilrettelegging var det fokus på moglegheitene for tilrettelegging av fysiske forhold, arbeidsoppgåver, arbeidstid og eventuelle hindringar for tilsette med funksjonsnedsetting ved kontor- og bygnadsmessig utforming. Ved vurdering av moglegheit for å kombinere arbeid og familieliv har tilrettelegging (faktisk og opplevd) for foreldrepermisjon, arbeidstid og arbeidsbelastning blitt vurdert.

I arbeidet med vurdering av trakassering og kjønnsbasert vald vart det diskutert om der er faktorar ved bransjen eller arbeidskvardagen i Ulstein som kan gjere tilsette særleg utsette. Kulturen i verksemda vart vurdert, der særleg åtferd og kommunikasjon vart gjennomgått.

Ulstein har vore gjennom krevjande år med store omstillingsprosessar og organisatoriske endringar. Dei siste to åra har det vore høgt arbeidstrykk i store delar av organisasjonen. Å ivareta medarbeidarane slik at slitasjen ikkje blir for stor for den enkelte, samt sikre eit arbeidsmiljø der ein opplever gode relasjonar, respekt, engasjement og skaparglede, er svært viktig for konsernet. Det vart gjennomført arbeidsmiljøkartlegging for alle dei norske selskapa i 2022 for å identifisere kvar vi har våre styrkar og moglegheit for forbedringar.

Styret i Ulstein Group har fokus på arbeidet med å fremme likestilling og hindre trakassering i Ulstein. Styret har særskilt fokus på å auke talet på kvinner i konsernet, særleg innan mellomleing, tekniske fagområde og i produksjon. Styret har pålagt administrasjonen å arbeide aktivt og målretta med dette, og vurderer administrasjonens arbeid med dette årleg.

Sidan 2013 har Ulstein levert årlege rapportar til FNs Global Compact innan områda Arbeid, Miljø, Anti-korrupsjon og Menneskerettar. Ulstein støttar alle dei 17 berekraftsmåla (SDG-ane), men vi har peika ut fire spesifikke mål der verksemda vår kan ha størst påverknad. I arbeidet med denne rapporten er særleg SDG 5 "Likestilling mellom kjønna relevant".

Risikoar for diskriminering og hinder for likestilling og mangfald

Arbeidsgruppa avdekte ingen nye funn knytt til diskriminering og/eller hinder for likestilling og mangfald i sitt arbeid. Det kan likevel førekome ubevisst eller skjult diskriminering eller handlingar som ikkje fremmer likestilling og mangfald. Systematisk arbeid for å forebygge vil difor vere grunnleggande for å lykkast i dette arbeidet framover. I kartleggingsarbeidet blei det ikkje rapportert inn funn knytt til diskriminering og/eller hinder for likestilling og mangfald for rapporteringsåret 2025. Med dette som utgangspunkt arbeider gruppa likevel kontinuerleg med observasjonar og tiltak som kan bidra til å redusere risikoen for at diskriminering eller hinder for likestilling og mangfald oppstår.

HR og kommunikasjon må fortsette å vere bevisst i bruk av bilete både i annonsar og ved publiseringar i sosiale media der ein sørger for å vise mangfald i selskapa. HR må vere involvert i alle prosessar knytt til interne forfremjingar og rekrutteringar samt utviklingsmoglegheiter for tilsette slik at ein sikrar like moglegheiter for alle.

Moglege årsaker til risikoar og hinder

Etablerte rutinar og prosessar for å ivareta likeverd, inkludering og mangfald er viktige berebjelkar i organisasjonen vår. Målretta, systematisk og kontinuerleg arbeid i heile organisasjonen er viktig for å lykkast i dette arbeidet, som har vorte styrka dei siste åra.

Oppsummering

Kartleggingsarbeidet set søkelys på korleis vi etterlever verdiane som er nedfelte i retningslinjene våre. Likestilling, likeverd og verdien av mangfald bidreg til å styrke ein kultur der inkludering og samhandling er grunnleggande faktorar for å sikre berekraft og vidare utvikling av verksemda.

Gjennom kartleggingsarbeidet har vi stadfesta at det føreligg gode rutinar og prosessar for å sikre likestilling og hindre trakassering i verksemda, og at arbeidsmiljøet ser ut til å støtte mangfald og likeverd. I tillegg til å sette i verk tiltak for å ytterlegare forbedre oss i likestillingsarbeidet, er det viktig å ivareta det som fungerer godt og sikre at det vert vidareført. Analysar for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling er ein del av verksemda sin HMS-plan og vert gjennomført årleg.

Vedlegg 1. Tilstand for kjønnslikestilling Ulstein Verft AS

Arbeidet som har vore gjennomført med å kartlegge hinder for likestilling og risiko for diskriminering har vore gjort i samarbeid mellom administrasjonen, representantar frå dei tillitsvalde og vernetenestene og på tvers av dei norske selskapa i konsernet.

Ulstein Verft AS har fleire enn 50 tilsette og er pålagde å gjere greie for kjønnslikestilling og arbeidet med likestilling og ikkje-diskriminering i si årsberetning eller anna offentleg tilgjengeleg dokument. Kartlegging av lønsforskjellar, kjønnsbalanse, bruk av midlertidig tilsette, uttak av foreldrepermisjon og kartlegging av tilsette i deltidsstillingar er difor lagt ved rapporten *ULSTEIN sitt arbeid for likestilling og mot diskriminering*.

Lønsforskjellar og kjønnsfordeling på ulike stillingsgrupper Ulstein Verft AS

Av 243 tilsette i Ulstein Verft AS er 48 kvinner (20 %). Av 48 kvinner er seks i leiande stillingar (13 %) og av 195 menn er 26 i leiande stillingar (13 %).

Stillingsnivå/-gruppe	Tal Kvinner	Tal Menn	Andel kvinner %	Kontante ytingar				Skattepliktige naturalytingar
				Sum alle kontante	Avtalt løn/fastløn	Uregelmessige tillegg	Overtidsgodtgjersle	Sum skattepliktige naturalytingar
				Forskjellar kontante ytingar (%) Kvinner andel av menns ytingar	Forskjellar avtalt løn/fastløn(%) Kvinner andel av menns løn/ fastløn	Forskjellar uregelmessige tillegg (%) Kvinner andel av menns tillegg	Forskjellar overtids- godtgjersle (%) Kvinner andel av menns overtidsgodtgjersle	Forskjellar skattepliktige naturalytingar (%) Kvinner andel av menns skattepliktige naturalytingar
Total	48,00	195,00	20 %	87,9%	96,7%	37,1%	31,2%	127,4%
Nivå/gruppe 1	9,00	8,00	53 %	91,7%	100,2%	na	na	366,7%
Nivå/gruppe 2	18,00	89,00	17 %	95,1%	108,2%	23,6%	26,0%	243,6%
Nivå/gruppe 3	8,00	26,00	24 %	94,7%	100,4%	0,0%	20,5%	117,3%
Nivå/gruppe 4	9,00	50,00	15 %	88,1%	106,1%	62,3%	12,0%	96,6%

I stillingsgruppe 5, 6 og 7 er det færre enn 5 tilsette som er kvinner. Av hensyn til personvernet er ikkje desse stillingsgruppene framlagde i tabellen over. Tilsette i gruppe 5, 6 og 7 er tekne med under totale tal.

Resultatet av kartlegginga underbygger dei ulike selskapa sitt arbeid og målsetting om å utøve ein rettferdig lønspolitikk.

Ved avvikande funn som ved utbetalingar av uregelmessige tillegg og overtid, finn vi at dette er knytt til stillingsgrupper som har stillingar med ulike avtalar knytt til løn. Som til dømes tariffløn for produksjonstilsette versus tilsette i administrasjon med individuell lønsfastsetting. Prosentvis differanse innan uregelmessige tillegg, overtid og skattepliktige naturalytingar er tilsynelatande svært høg. I kroner utgjør ikkje dette store beløp.

Kjønnsbalanse		Midlertidig tilsette		Foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
Tal på tilsette		Tal tilsette *		Gjennomsnittleg tal veker		Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
48	195	4	13	25	17	0	5	0	0
* 12 lærlingar									