



LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2025

Formål

Alle arbeidsgivere, uansett størrelse, har etter likestillings og diskrimineringsloven, en generell plikt til å jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering på arbeidsplassen.

Arbeidsgivere skal også redegjøre for kjønnslikestilling i virksomheten og hva de gjør for å oppfylle aktivitetsplikten etter likestillings og diskrimineringslovens § 26. Det må dokumenteres hvordan Rostein AS jobber med likestilling, diskriminering og mangfold.

Om Rostein AS

Rostein AS er et av de ledende brønnbåtrederiene i verden og har rundt 330 seilende ansatte. Vi utfører transport av smolt og slaktefisk og utfører sortering/telling/behandling av laks og ørret. Selskapet er en del av en verdensledende havbruksklynge i nordvest og medlem av GATH – Global Aquaculture Tech Hub.

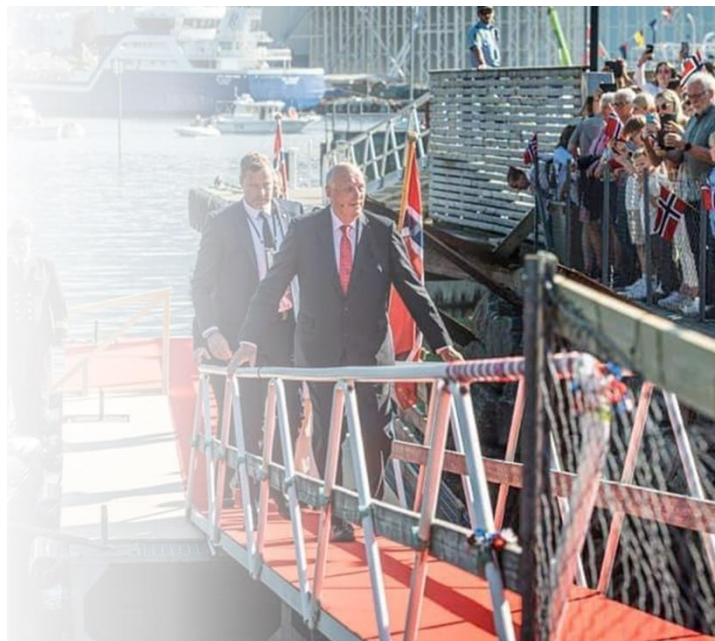
Som en stor arbeidsgiver med mange ansatte har vi et ansvar for å skape en god og trygg arbeidsplass som baserer seg på likestilling. Alle ansatte skal ha like muligheter i Rostein AS, uavhengig av kjønn, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, livssyn, religion, funksjonsevne, alder eller etnisitet, eller en kombinasjon av disse. Ei heller om ansatte er ute i permisjon ved fødsel eller adopsjon eller av andre omsorgsoppgaver.

Arbeidsmiljøet i våre fartøy skal være inkluderende, med like muligheter for alle.

«Nordmenn er nordlendinger, trøndere, sørlendinger... Nordmenn har også innvandret fra Afghanistan, Pakistan og Polen....de er unge og gamle... funksjonsfriske og rullestolbrukere... nordmenn er jenter som er glad i jenter og gutter som er glad i gutter....nordmenn tror på Gud, Allah, Altet og Ingenting....»

Fra H.M. Kongens tale under Kongeparets hagefest i Slottsparken

1.september 2016

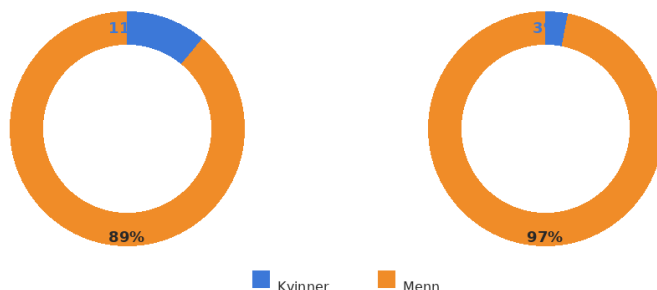


Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling i Rostein AS

Oversikt over mangfoldet:

Rostein AS hadde ca. 330 seilende ansatte i 2025, derav 3% kvinner og 97% menn. Andelen kvinnelige norske ansatte til sjøs i 2025 var ca. 11%, ifølge tall utarbeidet av SSB på oppdrag fra Nærings- og fiskeridepartementet.

Kvinner til sjøs i Norge (2025) Kvinner i Rostein AS (2025)



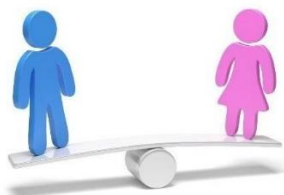
Det er 2 kvinnelige styremedlemmer som utgjør 40% av styret i Rostein AS. I nye lovkrav om at store og mellomstore selskaper skal ha minst 40 prosent kjønnsbalanse i styret treddet i kraft fra 1. januar 2024 med gradvis innføring frem til 2028.

Rekruttering og ansettelser:

Ansettelsesprosess blir iverksatt etter at det er foretatt en jobbanalyse ut fra hvilken kompetanse og stilling det er behov for. Hva som blir riktig seleksjonsmetode er avhengig av stilling, fartøy, og hvem som har størst potensiale til å lykkes i stillingen. Det blir ikke gjort forskjell på om du er mann eller kvinne, alder og minoriteter, men så rettferdig som mulig.

For seilende ansatte er det krav til gyldig helseattest fra godkjent sjømannslege. Arbeidet om bord omfatter oppgaver relatert til brannevakuering, nød prosedyrer og andre krevende oppgaver. Muligheten for tilrettelegging om bord relatert til fysiske eller psykiske funksjonsnedsettelse eller spesielle utfordringer er derfor svært begrenset. Prinsippet om ikke-diskriminering basert på funksjonsevne må derfor tilpasses stillingenes krav til fysisk funksjonsevne.

Det var ingen deltidsansatte i Rostein AS i 2025. De seilende ansatte har faste stillinger i faste turnuser. Båtene er bemannet utover sikkerhetsbemanningen bevisst for at vi skal kunne ha opplæringsstillinger i forhold til rederiets strategi på bemanning. Dette for å kunne ivareta kompetansen og arbeidsmiljøet på båtene og skape et trygt og godt opplæringsmiljø. Når det er bemanning utover sikkerhetsbemanning er det ikke så stort behov for vikarer da det kan «lånes» seilende ansatte mellom båtene ut fra oppdraget til båten og behovet for kompetanse.



Lønn og kompensasjon:

1 av Rostein AS sine kvinnelige ansatte tok ut foreldrepermisjon i 2025. Historisk sett har fedrenes foreldrepermisjon blitt gjennomført i friperiodene, dvs. at uttak av foreldrepermisjon har påvirket rederiets drift i svært liten grad. De siste årene kan man se en økende tendens til at foreldrepermisjon også tas ut under «om bord perioder». Permisjonsuttak i friperioden registreres ikke i rederiets mannskapssystem.

Det forekommer ikke lønnskjevheter blant Rostein AS sine ansatte med tanke på prinsippet «lik lønn for likt arbeid». Lønnsforskjeller innenfor de enkelte gruppene skyldes den enkeltes stillingstype og tariffestet ansiennitetstillegget.

Kjønn er ingen faktor i forbindelse med plassering av den enkelte ansatte i lønssystemet, og det foreligger ikke kjønnsdiskriminering i forhold til lønn på de enkelte stillingsnivåene blant seilende ansatte.

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering i Rostein AS

Etnisk diskriminering er forbudt i Norge. Likestillings- og diskrimineringsloven gir et generelt forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, og presiserer at «etnisitet» blant annet omfatter nasjonal opprinnelse, avstamning, hudfarge og språk. Forbudet omfatter både direkte og indirekte diskriminering, samt trakassering. Loven pålegger både offentlige myndigheter, arbeidslivets organisasjoner og arbeidsgivere å arbeide aktivt for å hindre etnisk diskriminering. Loven gjelder på alle samfunnsområder. Brudd på diskrimineringslovverket kan bringes inn for de ordinære domstolene, men klagesaker kan også behandles av diskrimineringsnemnda. (Kilde: snl.no)

Ifølge tall som er publisert på Bufdir sine nettsider, er det tydelig at diskriminering på grunn av religion og etnisitet også er en utfordring i Norge.



(Kilde: bufdir.no)

Som arbeidsgiver har Rostein AS et ansvar å sørge for en arbeidshverdag som er likestilt og fri for diskriminering på grunn av etnisk bakgrunn, religion, m.m.

Det kan tenkes at det tradisjonelt har vært lite fokus rundt temaer som likestilling og ikke-diskriminering til sjøs. Det kan videre tenkes at dette henger sammen med en svært kjønnshomogen sammensetning av seilende ansatte om bord, dvs. 100% mannlige ansatte, i tillegg til at det tradisjonelt har vært utelukkende norsk/skandinavisk ansatte om bord. I et arbeidsmarked i endring er det svært positivt at rederiet har fått flere kvinnelige jobbsøkere og ansatte i senere tid, selv om det er tydelig at vi har en vei å gå. Her vil fremtidige ansettelsesprosesser være svært viktige. Styret og ledelsen ønsker å sette fokus på dette temaet for å oppnå en bedre kjønnsbalanse, men også med tanke på for eksempel etnisk bakgrunn. Dette vil kreve bevisstgjøring rundt dette temaet blant alle av rederiets ansatte, ikke bare om bord, men også på land.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Skipsarbeidsloven er tydelig på at diskriminering er forbudt.

Rederiet har en egen «politikk for etisk adferd og samfunnsansvar». Politikken er tydelig på at rederiet har nulltoleranse for mobbing, og at arbeidsmiljøet «skal være preget av gjensidig respekt og være fritt for diskriminering». Rederiet har rutine for håndtering av konflikter, trakassering og mobbing og annen utilbørlig opptreden med formål å bidra til et bedre arbeidsmiljø om bord. Det er skipsfører som er ansvarlig for at arbeidsmiljøet om bord er forsvarlig og at det praktiseres forbud mot diskriminering iht. Skipsarbeidsloven, 2013, § 10-1.

I 2013 kom en egen konvensjon Maritime Labour Convention (MLC) for sjøansatte med formål om å forbedre arbeids- og levevilkårene til sjøansatte og i den forbindelse ble det satt søkelys på mobbing og trakassering.

Det er utarbeidet en egen klageprosedyre jfr. regelverk i MLC (Maritime Labour Convention). Klageprosedyren/-skjemaet omtaler ikke spesifikt områdene «diskriminering» og «trakassering», men gir mulighet for varsling til både rederikontoret, «Designated Person Ash ore» og Sjøfartsdirektoratet direkte. («Seafarer's right to lodge complaint»). Det er i 2025 ikke sendt inn noen skriftlig klage på trakassering eller diskriminering i rederiet. I forhold til at det ikke er kommet inn noe varsel så er det under vurdering om rederiet må se på om vi har tilstrekkelig informasjon tilgjengelig og at varslingsrutine er tilstrekkelig synlig for de seilende ansatte.

I rutinene til rederiet komme det tydelig frem under punkt mobbing og trakassering hva som ikke aksepteres om bord på fartøyene. I rutinen nevnes latterliggjøring, krenkende bemerkninger, krenkende nedvurdering av bidrag, baksnakking, ryktespredning, sosial isolasjon og ekskludering. Rederiet har nulltoleranse for mobbing, og om slikt hender skal det gripes tak i og løses på lavest mulig nivå. Det er viktig at alle vet hvor de skal varsle og hvem de kan varsle og at de har en plikt til å varsle. (Skipsarbeidsloven, 2013, § 2-6)

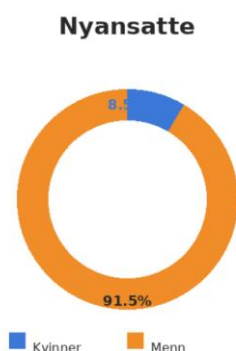
Det er på plass et verneombudsapparat i rederiet, med dedikert verneombud på flere av fartøyene. Rostein har 20 fartøy hvor det er ett hovedverneombud som samordner verneombudene for å oppnå jevnlig møteforum hvor diverse saker tas opp og mulige forslag til forbedringstiltak blir fremmet og eventuelle kritikkverdige forhold blir rapportert videre. (Forskrift om arbeidsmiljø mv. på skip, 2005, § 5-3) Det er ikke rapportert om trakassering eller diskriminering fra verneombudsapparatet og heller ikke fra tillitsvalgt-apparatet.

Det er månedlige sikkerhetsmøter på fartøyene og i den forbindelse er det mulighet for at det psykososiale arbeidsmiljøet er et fast tema, som et tiltak for forebyggende arbeid.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Den maritime næringen har tradisjonelt vært veldig kjønnsdelt, noe som det er fokus på i forbindelse med regjeringens «maritim likestillingsstrategi».

Ulik fordeling med tanke på kjønn er velkjent i mange rederi, og Rostein AS er således intet unntak. Det er viktig å poengtere at det gjennomgående er en sterk overvekt av menn som søker om jobb i Rostein AS. Likevel ser vi en oppadgående trend da rundt 8,5% av rederiets nyansatte i 2025 var kvinner.



Rederiets seilende ansatte lønnes i henhold til en lønnstabell, som er basert på hyretakster og overenskomster mellom Kystrederiene og sjømannsorganisasjonene (DNMF, NSOF, NSF). Lønns plasseringen skjer utelukkende relatert til stilling og tidligere erfaring. Rederiets lønnssystem åpner ikke for eventuelle tillegg som kun utbetales til «utvalgte» eller enkeltgrupper. Prinsippet «lik lønn for likt arbeid» er ivaretatt. Eventuelle lønnsforskjeller i de respektive lønnsgruppene henger sammen med den enkeltes ansiennitet og er ikke relatert til stillingen i seg selv. Ansiennitet er et eksempel på «saklige kriterier som kan forklare ulik lønn selv om oppgavene/stillingsinnholdet er helt eller noenlunde likt» (jfr. informasjon om «likelønnskartlegging» fra NHO).

For å fremme et godt, likestilt og ikke-diskriminerende arbeidsmiljø om bord, er det viktig med tydelige signal fra ledelsen, både på land og om bord i fartøyene våre.

Det ligger derfor et særskilt ansvar også på våre skipsførere å ivareta et positivt arbeidsmiljø for alle om bord. Kompetanseutvikling er derfor spesielt viktig, og rederiet jobber derfor med et ledelseskurs som skal bidra til at skipsførere føler seg trygge og komfortable i sin rolle som leder om bord.

En viktig faktor for å trives på arbeidsplassen er balansen mellom arbeid og fritid. Som seilende ansatte har vårt mannskap om bord turnusordning med 28 dager om bord – 28 dager fri. Denne ordningen har blitt «bransjestandard», og ser ut til å fungere tilfredsstillende for alle ansatte. En tilrettelegging av arbeidstid for å kunne «flekse» eller redusere stillingsprosenten er ikke mulig siden det dreier seg om turnusarbeid om bord. Fartøyene er i kontinuerlig bevegelse langs norskekysten, noe som i svært stor grad vanskeliggjør deltidsarbeid og/eller tilrettelagt arbeidstid.

Rostein sine ansatte gjennomfører foreldrepermisjonen i henhold til gjeldende regelverk. Noen ansatte velger å ta ut foreldrepermisjon i om bord perioden, og får dermed en lengre «hjemme periode» i kombinasjon med friperioden, mens andre velger å ta ut foreldrepermisjon i sin friperiode. Det er forskjellige løsninger/modeller som har vært praktisert, og Rostein AS som arbeidsgiver har prøvd å vise mest mulig fleksibilitet i forhold til foreldrepermisjon.



Videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering

Regjeringen sin likestillings-strategi, som var ferdig juni 2023, gir et verdifullt innblikk i forhold til muligheter for å fremme likestilling i den maritime næringen.

For Rostein AS vil temaet likestilling og ikke-diskriminering være et viktig fokusområde fremover, og det ligger et stort ansvar på flere ledd i rederiet. Styret/ledelsen må stake ut veien videre og ha en klar og tydelig målsetning for rederiet i forhold til regjeringens likestillings-strategi i den maritime næringen.

Det er viktig at det skjer en bevisstgjøring rundt tematikken i hele organisasjonen. Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering krever at en ikke bare tilrettelegger på dette området, men at en også evaluerer med jevne mellomrom. Den årlige likestillingsredegjørelsen vil være en viktig del av dette arbeidet.

Til tross for åpne kommunikasjonslinjer i Rostein AS kan det tenkes at våre seilende ansatte har et behov for å fortelle om sin arbeidshverdag utenom de «vanlige» samtalene med ledelse om bord, ledelse på land, og verneombuds- og tillitsvalgtapparat.

Som et tiltak til psykososialt arbeidsmiljø har vi starta opp med en årlig utviklingssamtale/medarbeidersamtale satt i system, gjennomføres om bord av skipsførere.

Det planlegges følgende tiltak for 2026:

- Gjennomføre ledelseskurs for skipsførere i Rostein AS
- Gjennomgå eksisterende politikker / styringsdokumenter med tanke på å avdekke evt. behov for å oppdatere retningslinjer.
- Styret har fokus på det strategiske arbeidet med likestilling og mangfold Rostein AS.
- Utarbeide mer inkluderende stillingsannonser.
- Samle skipsførere til årlig møte hvor et av temaene er psykososialt arbeidsmiljø.
- Rederiet er åpen for att det kan søkes om stipend til videreutdanning og kompetanseheving

