

Utgreiing om likestilling og ikkje-diskriminering i Maritim pensjonskasse for 2025

Maritim pensjonskasse gjer årleg greie for arbeidet med å fremje likestilling og hindre diskriminering. Utgreiinga for 2025 omtaler tilstanden for kjønnslikestilling, gjennomførte og planlagde tiltak og korleis likestilling og ikkje-diskriminering blir vareteke i verksemda og i tenesteytinga.

Tabell for tilstandsrapportering (kjønn og løn)

		Kjønnsbalanse			Løn (Gjennomsnitt per år i 1000 kr)		Kvinnens del av menns løn i %
		M %	K%	Total (N)	M	K	
Totalt i verksemda ¹	2025	65	35	17	959 (904)*	911	95 (101)*
	2024	55	45	20	882 (825)*	791	90 (96)*
Mellomleiarar ¹	2025	50	50	4	-	-	90
	2024	50	50	4	-	-	88
Saksbehandlarar ¹	2025	67	33	12	826	822	99,5
	2024	43	57	14	747	770	103,1
Slutta	2025	40	60	5	-	-	-
	2024	0	0	0	-	-	-
Rekruttert	2025	50	50	2	-	-	-
	2024	0	0	0	-	-	-
Deltidstilsette	2025	0	0	0	-	-	-
	2024	50	50	2	-	-	-
Mellombels tilsette	2025	0	0	0	-	-	-
	2024	0	0	0	-	-	-
Foreldrepermisjon (fødsels-/omsorgs-/fedrepermisjon)	2025	100	0	1	-	-	-
	2024	0	0	0	-	-	-
	2025	18	0	1	-	-	-

Gjennomsnitt tal veker foreldrepermisjon for kvinner og menn²	2024	0	0	0	-	-	-
Legemeldt sjukefråvær (%)	2025	1,1	2,8	1,8	-	-	-
	2024	5,4	3,0	4,3	-	-	-

* Utan øvste leiar.

Merknad til tabellen:

¹ Stillingsnivåa er tilpassa stillingane i verksemda. Under saksbehandlarar ligg rådgivarar og seniorrådgivarar. Toppleiar er ikkje rapportert som eiga stillingsgruppe, då gruppa berre har éin tilsett, men løna til øvste leiar er inkludert i berekninga av gjennomsnittsløn for verksemda samla, i tråd med rapporteringskravet. I 2024 hadde verksemda i tillegg éin tilsett i ei deltidsstilling utanfor saksbehandlar- og leiarnivå. Stillinga er ikkje teken med som eiga rad, då gruppa berre hadde éin tilsett, men er inkludert i totalen for verksemda og i berekninga av gjennomsnittsløn. Stillinga vart ikkje vidareført i 2025, og inngår derfor ikkje i tala for dette året. Kategoriar i malen som ikkje er relevante for verksemda, eller der verksemda ikkje har tilsette, er ikkje tekne med som eigne rader.

² Talet i kolonnane M og K er gjennomsnittleg tal veker, og talet under Total (N) er talet på tilsette som har hatt foreldrepermisjon.

Gjennomsnittsløn i kroner er ikkje oppgitt der stillingsgruppa har fire eller færre tilsette, av omsyn til personvernet. Tala er henta frå dei interne systema til verksemda og gjeld per 31.12. Den forsterka utgreiingsplikta om lønsforhold og ufrivillig deltidsarbeid vart gjennomført i januar 2026, med grunnlag i tal per 31.12.2025.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Per 31.12.2025 hadde verksemda 17 tilsette, av desse 6 kvinner (35 prosent) og 11 menn (65 prosent). Dette inneber ein reduksjon i kvinneandelen samanlikna med 2024, då kvinner utgjorde 45 prosent av totalt 20 tilsette. Sjølv om verksemda er lita, arbeider MPK målretta for å fremje kjønnsbalanse gjennom rekruttering, kompetanseutvikling og karriereutvikling. Kvinneandelen blant mellomleiarane er 50 prosent, på same nivå som i 2023 og 2024.

Verksemda gjennomfører årlege lønskartleggingar i tråd med lovkrava. Kartlegginga for 2025 viser at lønsnivået mellom kvinner og menn samla sett er jamt. På verksemdsnivå utgjer gjennomsnittsløna til kvinner 95 prosent av gjennomsnittsløna til menn, ei betring på 5 prosentpoeng frå 2024. Når øvste leiar blir halden utanfor berekningane, ligg gjennomsnittsløna til kvinner 1 prosent over gjennomsnittsløna til menn. Dette er òg ei betring samanlikna med

2024, då forholdstalet var 96 prosent. Gitt storleiken på verksemda kan mindre endringar gi relativt store utslag, men det er ikkje avdekt lønsforskjellar som kan knytast til kjønn.

Av dei 17 tilsette er 12 saksbehandlarar, inkludert rådgivarar og seniorrådgivarar. I denne stillingsgruppa utgjer gjennomsnittsløna til kvinner 99,5 prosent av gjennomsnittsløna til menn, ein mindre nedgang frå 2024, då gjennomsnittsløna til kvinner låg 3,1 prosent over gjennomsnittsløna til menn. Blant mellomleiarane er kvinner representerte med 50 prosent, og løna deira utgjer 90 prosent av løna til menn, ein auke frå 88 prosent i 2024.

Verksemda hadde ingen deltidstilsette og ingen mellombels tilsette per 31.12.2025 og har ingen i ufrivillig deltidsstilling. Éin tilsett har vore i foreldrepermisjon i løpet av 2025.

Den forsterka utgreiingsplikta om lønsforhold og ufrivillig deltidsarbeid vart gjennomført i januar 2026, med grunnlag i tal per 31.12.2025, og inngår i rapporteringa til Prop. 1 S for budsjettåret 2027.

Del 2: Iverksette og planlagde likestillingstiltak på grunnlag av kjønn

Arbeidet til MPK for å fremje likestilling og hindre diskriminering er forankra i verksemdsstrategien, lokal personal- og lønspolitikk, rutinar og interne retningslinjer. Prinsippa byggjer på likebehandling, openheit, sakleg vurdering av kompetanse, ansvar og oppgåver, og nulltoleranse for diskriminering og trakassering. Verksemda følgjer den lovpålagde arbeidsmetoden i fire trinn.

Kartlegging av risiko for diskriminering og hinder for likestilling

Verksemda gjennomfører årleg systematiske kartleggingar av forhold som kan påverke likestilling og risiko for diskriminering. Kartlegginga omfattar personalområda rekruttering, løns- og arbeidsvilkår, forfremming, utviklingsmoglegheiter, tilrettelegging og høve til å kombinere arbeid og familieliv. Arbeidet skjer i samarbeid med tillitsvalde, og resultata blir behandla i leiargruppa. Med eit avgrensa tal tilsette er forholda oversiktlege, noko som gir gode føresetnader for å identifisere eventuelle utfordringar på eit tidleg tidspunkt.

Analyse av årsaker

Resultata frå kartleggingane blir vurderte med sikte på å avdekkje eventuelle strukturelle forhold, praksisar eller rutinar som kan bidra til ulikskap eller risiko for diskriminering. Kvinneandelen fall frå 45 til 35 prosent i 2025. Nedgangen skuldast avgang og eit lågt tal tilsetjingar, og ikkje forhold i rekrutteringsprosessane som kan knytast til kjønn. I ei verksemd med 17 tilsette gir enkeltbevegelsar store utslag i prosent. Ut over dette er det for 2025 ikkje identifisert konkrete barrierar eller forhold som tilseier systematiske forskjellar mellom kjønn eller andre hinder for likestilling. Med ei lita verksemd er datagrunnlaget avgrensa, og funn må tolkast med varsemd. Tiltaka er derfor i hovudsak førebyggjande og retta mot å vidareføre ein praksis som sikrar like moglegheiter for alle tilsette.

Iverksetjing av tiltak

Det blir lagt stor vekt på at alle tilsette skal ha like moglegheiter til lønsutvikling, kompetanseheving og karriereutvikling. Likestilling og ikkje-diskriminering er tema i medarbeidersamtalar og medarbeidarundersøkingar. Ved tilsetjingar blir løn fastsett på grunnlag av kompetanse, oppgåver og ansvar. Verksemda legg til rette for fleksible løysingar der dette er mogleg, for å støtte ein god balanse mellom arbeid og familieliv. Det er etablert retningslinjer og varslingsystem for å førebyggje og handtere diskriminering og trakassering, inkludert seksuell trakassering.

Status på tiltaka:

Inkluderande utlysingstekster og gjennomgang av kvalifikasjonskrav er gjennomførte ved rekrutteringane i 2025 og blir vidareførte i 2026. Effekten blir målt gjennom kjønnsfordelinga blant søkjarar og tilsette, men kan først vurderast over fleire år, fordi verksemda har få tilsetjingar.

Lønsskartlegging fordelt på stillingsgrupper og kjønn vart gjennomført i januar 2026 og drøfta med tillitsvalde. Kartlegginga viste ingen lønsforskjellar som kan knytast til kjønn. Ny vurdering skjer ved neste kartlegging.

Fleksible arbeidstidsordningar er etablert praksis. Medarbeidarundersøkinga i 2025 viser god oppleving av balanse mellom arbeid og privatliv.

Retningslinjer og varslingsrutinar mot trakassering er etablerte, og følges opp i medarbeidersamtalar og i dialog med de tillitsvalde.

Evaluering av tiltak og praksis

Effekten av gjennomførte tiltak blir vurdert årleg gjennom lønsskartleggingar, medarbeidarundersøkingar og dialog med tillitsvalde. Medarbeidarundersøkinga i 2025 viser at tilsette opplever god tilrettelegging for balanse mellom arbeid og privatliv. Det er ikkje avdekt forhold som indikerer risiko for diskriminering eller behov for særskilde tiltak knytte til kjønn eller andre grunnlag. Resultata blir følgde opp i ordinære styrings- og personalprosessar, og eventuelle nye funn vil bli brukte som grunnlag for målretta tiltak.

Del 3: Iverksette og planlagde likestillingstiltak på grunnlag av etnisitet, religion mv. og nedsett funksjonsevne

Under grunnlaga etnisitet, religion og livssyn, funksjonsnedsetjing, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og alder er det ikkje krav om tilstandsrapportering, mellom anna av omsyn til personvernet, og MPK registrerer ikkje slike opplysningar om dei tilsette.

For å undersøkje om det finst barrierar på desse grunnlaga, nyttar verksemda derfor andre kjelder: den anonyme medarbeidarundersøkinga, dialog med tillitsvalde, og gjennomgang av rutinane innanfor dei same personalområda som er omtalte i del 2. Verksemda vurderer også kombinasjonar av grunnlag, til dømes kjønn og omsorgsoppgåver.

Ved rekruttering blir kvalifikasjonsprinsippet lagt til grunn, og utlysingstekstene blir gjennomgåtte for å sikre eit inkluderande språk og krav som er sakleg grunnleggjande i oppgåvene i stillinga. Individuell tilrettelegging blir vurdert konkret ved behov.

Gjennomgangen for 2025 har ikkje avdekt barrierar, praksisar eller rutinar som gir risiko for diskriminering på desse grunnlag. Med ei lita verksemd er datagrunnlaget avgrensa, og funn må tolkast med varsemd. Tiltaka er derfor førebyggjande og retta mot å halde oppe rutinar som sikrar likebehandling. Dei er løpande, og status blir vurdert årleg gjennom personaloppfølging, medarbeidarundersøkingar og dialog med tillitsvalde.

Del 4: Arbeidet med likestilling som offentleg styresmakt

Omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering er forankra i MPK sitt arbeid med rettferdig og likeverdig tenesteyting. Dette kjem til uttrykk i verksemdsstrategien, som legg vekt på kvalitet, rettferd og føreseielegheit for interessentane, og blir operasjonalisert gjennom interne retningslinjer for kommunikasjon, saksbehandling, universell utforming og brukardialog.

Den maritime næringa er i stor grad dominert av menn, og det er ei stor overvekt av menn blant medlemmene i ordninga. Kvinner utgjer berre i overkant av 10 prosent av medlemmene. Over 20 prosent av kvinnene har stillingar som gir eit lågare pensjonsgrunnlag. Dette er forhold MPK ikkje kan påverke direkte. Derfor legg verksemda stor vekt på at omsynet til likestilling og ikkje-diskriminering blir vareteke i alt arbeid. Kunder og medlemmer i ordninga, og andre som er i kontakt med MPK, skal få eit likeverdig tilbod og likeverdig service. Medlemmer og kunder skal kunne melde frå dersom dei opplever trakassering eller uønskt åtferd i møte med verksemda, og tilsette som møter medlemmer og kunder, skal kunne melde frå om uønskt åtferd frå eksterne. Regelverket for ordninga er kjønnsnøytralt, og vedtak blir fatta etter same kriterium uavhengig av kjønn og annan bakgrunn.

Universell utforming og klart språk er ein del av arbeidet med å utvikle og forbetre tenestene til MPK. I august 2025 lanserte verksemda ein ny versjon av nettstaden for å betre brukarvenlegheita, og tilgjengelegheitserklæringa viser at mpk.no er i samsvar med krava til universell utforming av ikt. Både i tekst og biletbuk skal nettsidene vere balanserte og nøytrale med omsyn til kjønn, slik at kommunikasjonen ikkje byggjer opp under stereotype framstillingar av yrke og roller i næringa. Viktig informasjon om ordninga finst på både nynorsk og engelsk. Innsikt frå brukar og frå kunde- og medlemsundersøkinga blir nytta i arbeidet med å utvikle tenester og informasjon.

Ordinga skal framstå som kjønnsnøytral, og det skal takast omsyn til likestilling i kommunikasjonen med medlemmene. Frå 1. januar 2023 endra ordninga namn frå Pensjonstrygden for sjømenn til Maritim pensjonskasse.

Resultata av arbeidet blir vurderte gjennom løpande brukarhenvendingar, kunde- og medlemsundersøkinga, oppfølging av nettstaden, klarspråkarbeid og intern oppfølging av kommunikasjon og tenester. Verksemda vurderer at tenestene er tilgjengelege og likeverdige. Det er ikkje registrert saker i 2025 der forskjellsbehandling eller manglande tilgjenge har vore tema.

Framover vil MPK halde fram med å vidareutvikle digitale tenester, informasjon og rettleiing slik at dei er tilgjengelege, forståelege og likeverdige for alle brukargrupper, og halde tilgjengelegheitserklæringa oppdatert. Verksemda vil elles vidareføre arbeidet med klart språk og med å sikre at kommunikasjonen er balansert og nøytral.