

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2025

Vinde TT AS jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1 av denne redegjørelse beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Vinde TT AS. I del 2 redegjør vi for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling innen diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Vinde TT AS har som mål å være en god arbeidsplass for alle, uavhengig av bakgrunn. Vi er opptatt av å bygge en kultur preget av tillit, inkludering og tilhørighet. Vårt mål er en mer mangfoldig organisasjon og en bedre kjønnsbalanse. Alle medarbeidere skal behandles likeverdig, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell bakgrunn, religiøs tro eller seksuell orientering, både i rekrutteringsprosessen og gjennom hele arbeidsforholdet. Vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Vinde TT AS har gjennomført en kartlegging av tilstanden for likestilling og diskriminering. For å kunne ha et sammenligningsgrunnlag har selskapet konkludert med at følgende 4 stillingsnivå gir en riktig representasjon av likt arbeid og arbeid av lik verdi:

1. Læringer og ufaglærte
2. Fagarbeider
3. Prosjektledere, avdelingsledere, Sikringsleder, inspektører, merkantile stillinger og fagansvarlige
4. Ledergruppen

Utformingen av stillingsnivåene er basert på en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene:

- Eksempel på likt arbeid: to elektrikere i samme eller ulik avdeling
- Eksempel på arbeid av lik verdi: elektriker og telekommunikasjonsmontører

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi summert fastlønn og ulike tillegg, samt goder for regnskapsåret 2025.

Kartleggingen viser at kjønnsbalansen blant operatører i avdeling for elektro/telekom, AIM/mekanisk og inspeksjon ikke er tilfredsstillende. Totalt har selskapet 295 ansatte, hvor 16 er kvinner, 4 operatør fordelt på gruppe 1 og 2. I gruppe 3 og 4 er det totalt 60 ansatte hvorav 12 er kvinner. Bedriften har 9 midlertidige ansatte, 7 er menn. For faktisk deltid er det 17 menn og 3 kvinner. Når det gjelder uttak av foreldrepermisjon ligger fordelingen på 0,2 uker for kvinner og 0,6 uker menn når man beregner gjennomsnitt.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinners andel av menns lønn oppgitt i %
	Kvinner	Menn	
Total	16	279	90,1%
Nivå / gruppe 1	1	45	N/A, mange menn i denne gruppen har kort ansettelses tid og trekker derfor ned snittet på lønn.
Nivå / gruppe 2	3	186	93,9%
Nivå / gruppe 3	10	42	76,3%
Nivå / Gruppe 4	2	6	86,6%

Kjønn-balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
16	279	0	9	0,2 uker	0,6 uker	3	17	0	0

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Vinde TT AS har i dag en kvinneandel på 5,42%. Det er 16 kvinner totalt, hvorav 12 er ansatt i gruppe 3 og 4 som stort sett omhandler personell som innehar administrative stillinger. På operatørnivå er kvinneandelen isolert sett kun 1,7 % fordelt på alle operative avdelinger med fagpersonell.

Lønnskartleggingen viser at kvinners lønn er gjennomgående lavere enn menns, 90,1% på totalt nivå. Kvinners andel av menns lønn i gruppe 2 er noe større for kvinner enn for menn, forskjellen skyldes at det for denne gruppen lønnes etter fagkompetanse, bransje erfaring, samt ansiennitet og ettersom det kun er 4 kvinner i gruppen vil utslaget på plassering for disse personene gjøre at tallet er noe større enn det vil være om antallet kvinner og menn var likt. For gruppe 3 viser kartleggingen at kvinners andel av menns lønn ligger på 76,3%, og for gruppe 4 er utgjør kvinner andel 86,6%.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I 2022 initierte Vinde TT AS et eget prosjekt for likestilling og ikke-diskriminering ledet av ESG-ansvarlig og i tett samarbeid med tillitsvalgte og regnskapsansvarlig. Prosjektgruppen var da ansvarlig for å gjennomføre fire-steps arbeidsmetoden som foreskrevet av likestillings- og diskrimineringsloven. Denne metoden er grunnlaget for redegjørelsen også i 2025.

- a. undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
- b. analysere årsakene til identifiserte risikoer
- c. iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten, og
- d. vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Vinde TT sitt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens HMS-håndbok. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Vinde TT AS gjennomfører årlige medarbeidersamtaler med alle ansatte hvor arbeidsmiljø inklusiv psykososiale forhold adresseres. Dette er en viktig kanal for å identifisere risiko for diskriminering og hinder for likestilling. Selskapet har også et varslingsystem hvor det kan varsles til henholdsvis styreleder, daglig leder, nærmeste avdelingsleder, BHT og/eller verneombud om kritiske forhold. Det er mulighet for anonym varslings. Det gjennomføres også en årlig arbeidsmiljøundersøkelse hvor vi kartlegger om ansatte har vært utsatt for uønsket adferd.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Kjønnsbalansen i Vinde TT AS er ikke tilfredsstillende og kan representere en risiko for diskriminering og et hinder for likestilling.

I forhold til lønns- og arbeidsvilkår så følger Vinde TT AS tariff tilknyttet de ulike avdelingene i bedriften. Bedriften følger en praksis-stige, og denne kan i noen tilfeller avvike for personer med lik kompetanse og kan dermed være en risiko for diskriminering.

Vinde TT AS har flere utenlandske ansatte og har identifisert en risiko for at selskapet ikke har tilstrekkelig informasjon om hvorvidt denne gruppen opplever diskriminering.

Det er identifisert en risiko for at det ved verft og offshorelokasjoner kan være et problem med en røff tone overfor utvalgte grupper for eksempel yngre medarbeidere, samt en risiko for seksuell trakassering.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Vinde har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre som beskrevet ovenfor:

- Kvinneandelen blant fagarbeidere og lærlinger innen Vinde TT aktuelle fag er fortsatt svært lav. Dette medfører at det er vanskelig å rekruttere kvinner til de aktuelle stillingene. Det er også lite kvinner i denne yrkeskategorien og hard konkurranse blant bedrifter som ønsker å rekruttere kvinner
- Mye reiseaktivitet kan være en årsak til at det er få kvinner i bransjen.
- Uforutsigbarhet kan også være en årsak til det lave antallet kvinner blant fagarbeidere i vår bransje, samt være til hinder for mulighet til å kombinere arbeid og familieliv.

Beskrivelse av tiltak

For året 2025 har er følgende tiltak er vedtatt / implementert:

- Vi har oppfordret kvinner til å søke i stillingsannonser og aktivt forsøke å rekruttere kvinner til fagarbeidere og lærlingstillinger.
 - Vi har lyktes med å ansette to kvinnelige prosjektledere. En via ekstern rekruttering og den andre via internt opprykk.
 - Vi har også ansatt en kvinnelig mellomleder fra ekstern rekruttering.
- Vi gjennomfører tettere oppfølging av sykemeldte og analyserer hvorvidt sykefravær er yrkesrelatert.
- Gjennomført en medarbeiderundersøkelse med vekt på opplevelsen av arbeidsmiljø.
- Vi har satt faste møtepunkter for å sikre at alle får lik informasjon om saker som er tilknyttet bedriftens drift og virksomhet.
- Informere ansatte om verneombud, varslingskanaler, tillitsvalgte for lærlinger etc.
- Vi har informert internt om aktuelle stillinger som er aktuelle for interne kandidater.
- Det er gjort en omfattende jobb i forhold til tariff og særavtaler hvor man sikrer at de ansatte på gruppe 1, 2 og delvis gruppe 3 har lik lønn for likt arbeid.
- Det gjennomføres tilrettelegging der hvor det er mulig, men her er det også en del naturlige begrensninger pga bedriftens virkeområde.
- Vi har satt faste møtetidspunkter slik at de som har hjemmekontor har mulighet for å levere og hente barn i barnehage innenfor normale klokkeslett.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Forbedre ulike systemer, inkludert rekruttering, for å skaffe et pålitelig datagrunnlag for analyse av kjønnsbalanse og mangfold.

- Fortsette arbeidet med å øke kvinneandelen i bedriften.
- Vi vil bestrebe økt tilrettelegging i forhold til familieliv og arbeidsliv. Dette er en utfordring da de fleste i bedriften jobber i ulike rotasjonsordninger.
- Sende ut arbeidsmiljøundersøkelse til alle ansatte, og gjennomføre medarbeidersamtaler.
- Tydeliggjøre strategi om økt grad av kvinnelige ledere, også ønskelig i bedriftens styre.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi mener vi har lyktes med å sette likestilling og ikke-diskriminering høyere på agendaen og fått en større bevissthet rundt temaet. Det har også vært svært positiv med et tett samarbeid med tillitsvalgte. Når det gjelder selskapets kjønnsbalanse har vi fortsatt mye å jobbe med, men vi har forventninger til at en mer aktiv rekrutteringspolitikk vil gi resultater.

Redegjørelsen er godkjent av styret i Vinde TT AS 24. juni 2026.

Signeres av styret og daglig leder

Claes Poulsen Styreleder

Claes Poulsen

Per Ole Fredagsvik Daglig leder

Per Ole Fredagsvik

Signature: *Per Ole Fredagsvik*

Email: per.ole.fredagsvik@vinde-tt.no

Signature: *Claes Poulsen*

[Claes Poulsen \(Sep 7, 2026 15:27:47 GMT+2\)](#)

Email: claes.poulsen@otigagroup.com

Vinde TT likestillingsredegjørelse 2025

Final Audit Report

2026-09-07

Created:	2026-08-10
By:	Eli Anita Åstrøm (eli.anita.aastrom@vinde-tt.no)
Status:	Signed
Transaction ID:	CBJCHBCAABAAAQERgvdTOgcXVKh5W_oM9W8oLLUBVC3E

"Vinde TT likestillingsredegjørelse 2025" History

-  Document created by Eli Anita Åstrøm (eli.anita.aastrom@vinde-tt.no)
2026-08-10 - 10:55:43 AM GMT
-  Document emailed to Per Ole Fredagsvik (per.ole.fredagsvik@vinde-tt.no) for signature
2026-08-10 - 10:55:47 AM GMT
-  Email viewed by Per Ole Fredagsvik (per.ole.fredagsvik@vinde-tt.no)
2026-08-10 - 10:56:15 AM GMT
-  Document e-signed by Per Ole Fredagsvik (per.ole.fredagsvik@vinde-tt.no)
Signature Date: 2026-08-14 - 1:10:42 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: IMAGE
-  Document emailed to Claes Poulsen (claes.poulsen@otigagroup.com) for signature
2026-08-14 - 1:10:44 PM GMT
-  Email viewed by Claes Poulsen (claes.poulsen@otigagroup.com)
2026-09-07 - 1:27:09 PM GMT
-  Document e-signed by Claes Poulsen (claes.poulsen@otigagroup.com)
Signature Date: 2026-09-07 - 1:27:47 PM GMT - Time Source: server - Signature Appearance Selected: TYPE
-  Agreement completed.
2026-09-07 - 1:27:47 PM GMT