

Likestillingsredegjørelse for Nye Veier AS 2022

Denne redegjørelsen er utarbeidet i samsvar med Nye Veiers («Nye Veier») aktivitets- og redegjøringsplikt (ARP), slik denne fremgår av lov om likestilling og forbud mot diskriminering (Idl.) § 26 flg. Redegjøringsplikten i Idl. § 26 a medfører at Nye Veier plikter å redegjøre for den faktiske tilstanden i virksomheten når det gjelder kjønnslikestilling og hva som gjøres for å oppfylle aktivitetsplikten etter Idl. § 26. Redegjørelsen bygger på mal fra Bufdir for arbeidsgivers redegjøringsplikt og pågående sertifisering i Likestilt arbeidsliv.

Del 1 redegjør for faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Nye Veier. Del 2 tar for seg det faktiske arbeidet som er gjennomført for å oppfylle lovens aktivitetsplikt og planer for videre likestillingsarbeid.

Nye Veier jobber aktivt, målrettet og planmessig med alle diskrimineringsgrunnlagene i Idl. § 26 første ledd. Diskrimineringsgrunnlagene er kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene. I tillegg å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Tabellene nedenfor viser selskapets kjønnsbalanse. Oppsummert viser tallene:

- Svært få midlertidig ansatte
- Kvinner tar i gjennomsnitt ut 18 uker foreldrepermisjon, mens menn i gjennomsnitt tar ut 6 uker foreldrepermisjon (i 2022 kalenderår)
- Ingen ansatte er ufrivillig deltidsarbeidende
- Kvinneandel på 31 prosent
- Kvinneandel på 22 prosent i lederstillinger totalt og en kvinne i toppledergruppen

Nye Veier utlyser ikke deltidsstillinger, og midlertidig ansettelser er primært benyttet til traineeordninger, når det er behov for vikarer under foreldrepermisjon eller permisjoner av andre årsaker. Det tilrettelegges for fast eller midlertidig redusert stilling som kan skyldes livsfase, helsemessige forhold eller andre årsaker.

Nye Veier jobber aktivt med å oppnå en lik kjønnsbalanse i hele vår organisasjon. I 2022 økte andelen kvinner i prosent i ledende stilling, mens andelen kvinner i hele organisasjonen er tilnærmet uforandret. Årsaken kan ligge i at 2022 var et år med høyere

turnover enn tidligere hvor ikke alle stillingene erstattet. Av ansatte som sluttet i 2022 var 50 % kvinner.

Kjønnsbalanse per 31. desember 2022

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Toppledelse		Mellomledelse	
Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
54	119	0	1	18	6	0	0	1	7	8	25

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

2.1 Hvordan likestillingsarbeidet er strukturert

Videre vil vi redegjøres for det faktiske arbeidet som er gjennomført i Nye Veier for å oppfylle aktivitetsplikten i ldl. § 26.

Arbeid med likestilling og mangfold er en del av Nye Veiers virksomhetsstrategi og bærekraftsarbeid. Skal Nye Veier lykkes med selskapets samfunnsoppdrag, er menneskene våre viktigste ressurser. Vi jobber for at alle ansatte skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller kombinasjoner av disse grunnlagene. Vi skal ha et arbeidsmiljø preget av mangfold og inkludering hvor alle skal behandles med respekt, rettferdig og med nulltoleranse for mobbing og trakassering.

Nye Veiers arbeid med likestilling og mangfold er inkludert i flere organisatoriske prosesser, herunder rekruttering, onboarding, utvikling, lederutvikling og lønn.

Nye Veier har flere prosedyrer og retningslinjer som er retningsgivende for vårt arbeid med likestilling og mangfold:

- Virksomhetsstrategi
- Policy for virksomheten
- Etske retningslinjer for medarbeidere i Nye Veier
- Etske krav til leverandører og andre kontraktparter
- HMS i Nye Veiers virksomhet
- Prosedyre for varsling
- Tariffavtale
- Nye Veier kjernekompetanse
- Administrative bestemmelser
- Sourcingstrategi og rekruttering

Arbeidet med økt likestilling, mangfold og inkludering er et lederansvar og er forankret hos selskapets styre og øverste ledelse. Et av selskapets fire strategiske prioriteringer er å ta et tydelig samfunnsansvar, hvor økt mangfold og likestilling er en del av samfunnsansvaret. I selskapets virksomhetsstrategi er dette angitt slik:

«Vi vil øke innsatsen innen mangfold og likestilling med særlig vekt på rekruttering av flere kvinnelige medarbeidere innenfor stillingskategorier hvor disse er underrepresentert».

«Ansatte skal ha like muligheter uavhengig av kjønn, alder, funksjonsevne, etnisitet eller kulturell bakgrunn».

«Vi vil kreve at samarbeidspartnere og leverandører har strategier for mangfold, likestilling og inkludering, samt at de driver i tråd med internasjonale avtaler og konvensjoner».

Selskapets sourcingstrategi presiserer følgende fokusområder:

«Aktivt arbeide med kjønnsbalansen i selskapet, herunder sikre flere kvalifiserte kvinner inn i ledende posisjoner, også gjennom rekruttering eksternt.» og «Nye Veier vil ved rekruttering ta en enda tydeligere profil på innovasjon, bærekraft og klima/miljø».

Nye Veier tar et tydelig ansvar for å bidra til bærekraftig verdiskaping i tråd med FNs bærekraftsmål. Selskapet skal særlig bidra innen:

- Bærekraftsmål 8 innovasjon og infrastruktur
- Bærekraftsmål 9 anstendig arbeid og økonomisk vekst
- Bærekraftsmål 13 stoppe klimaendringer.

Selskapet jobber for en åpen ytringskultur hvor ansatte, leverandørkjeden og samfunnet rundt oss skal oppleve trygghet ved å si ifra om kritikkverdige forhold. Nye Veier har en prosedyre for varsling der alle oppfordres til å varsle slik at vi har mulighet til å iverksette nødvendige tiltak ved hendelser. Varslingskanalen er eksternt gjennom avtale med [ekstern rådgiver](#).

I 2022 har Nye Veier deltatt i sertifiseringsarbeid innen Likestilt arbeidsliv i regi av Agder fylkeskommune. Arbeidet skal bidra til god arbeidsmetodikk for arbeid for likestilling og mot diskriminering. For dette arbeidet er det etablert en arbeidsgruppe i Nye Veier med et mandat fra ledelsen som består av HR, tillitsvalgt og tre ansatte fra ulike deler av organisasjonen. Arbeidsgruppen har jobbet med å undersøke, kartlegge, analysert årsak i syv innsatsområder, gjennomført dokumentanalyse og utarbeidet handlingsplaner. Arbeidsgruppen har møttes fast gjennom året til arbeidsmøter eller til faglig arrangementer via Agder fylkeskommune. Informasjon fra arbeidsgruppen har vært på agenda i ledermøte, styret og i AMU/BU, og artikler som er publisert internt i

organisasjonen eller informert om i våre månedlige fellesmøter for alle ansatte.

Arbeidsgruppen har jobbet etter fire-trinns metoden som vist under og som er forankret i ldl. § 26.



2.2 Hvordan har vi arbeidet med risikoer, hindre, årsaker og tiltak

Som underlag til arbeidet har det blitt gjennomført medarbeiderundersøkelse, pulsmålinger, avslutningsintervjuer, AMU/BU, HR-data, hjemmekontorundersøkelse, verneombud/vernerunde, sertifiseringsunderlag, lederutvikling og ledermøter.

Arbeidsgruppen for Likestilt arbeidsliv har i 2022 jobbet med syv innsatsområder som er forankring, inkluderende arbeidsliv, rekruttering og karriere, heltidskultur, livsfase, likelønn og tilrettelegging. Arbeidsgruppen har identifisert risikoer og hindre i hvert av områdene og laget en handlingsplan med tiltak innen følgende prioriterte områder:

- Forankring
- Inkluderende arbeidsmiljø
- Rekruttering og karriere
- Tilrettelegging og livsfase
- Likelønn

Hovedutfordringer som arbeidsgruppen har identifisert har vært forankringsarbeidet og arbeidet med rekruttering. Med forankringsarbeid menes at likestillings- og mangfoldsarbeidet er en integrert del av virksomhetens måte å arbeide på i alle nivåer av virksomheten. Rekruttering og karriere er et annet viktig område for å nå målene om økt kjønnsbalanse og mangfold. Det siste året har vært et utfordrende år for rekruttering med et mindre antall søkere totalt til stillingene og færre kvinner som søker, selv om det er gjort flere målrettede tiltak og aktiviteter i 2022.

2.3 Resultatene av arbeidet og tiltakene

Rekruttering og utvikling

For at vi skal lykkes med mangfoldsarbeidet er rekruttering og utvikling viktige prosesser. Vi har som mål å tiltrekke oss og utvikle dyktige ressurser som reflekterer det samfunnet vi lever i. I 2022 har vi endret på utlysningstekster, bildebruk i annonser, bevissthet på medier som brukes, samt ny mangfoldserklæring i stillingsutlysningene. Vi har økt egenkompetansen i HR-avdelingen, stilt krav til våre rekrutteringspartnere. I SoMe, på hjemmesiden og i fellesarrangementer for hele selskapet har vi delt historier om mangfold, og presentert våre ansatte og traineer. Disse aktivitetene er en del av

forankringsarbeidet med å øke kompetansen, bevissthet og forståelsen i selskapet. Mangfold og mangfoldledelse er en del av pågående lederutvikling som alle ledere deltar i.

Ny læringsportal er implementert og kompetansestrategi er under utarbeidelse. Dette gir oss god mulighet for å dele kunnskap, utvikle ny kompetanse og skape engasjement. Det utarbeides nå obligatoriske e-lærings kurs for alle ansatte innen mangfold, mangfoldsledelse og rekruttering for ledere. Etske retningslinjer gjøres til et obligatorisk kurs med dilemmatrening som publiseres i 2023.

Samarbeid

Nye Veier jobber sammen med flere eksterne aktører innen mangfoldsarbeidet. Konnektrådet og Ung i anleggsbransjen er et samarbeid i samferdselssektoren for å øke rekruttering til bransjen hvor vi deltar med ressurser. Sammen 2030 er et annet bransje initiativ hvor vi bidrar, som har likestilling og mangfold som tydelige fokusområde. I tillegg har Nye Veier en samarbeidsavtale med LO, hvor LO-representanter bidrar inn i alle våre prosjekt med oppfølging av seriøsitetsarbeid.

Likelønn

Nye Veier har i 2022 samarbeidet med forhandlingsutvalget (tillitsvalgte) i de årlige lønnsprosessene, for å avdekke og korrigere uhensiktsmessige skjevheter i lønn mellom kvinner og menn. Vi hatt det siste året hatt høy turnover som har medvirket til at vi ikke fått den effekten som vi ønsket. Lønnsforskjellene er samme som i 2021 for totalen av selskapet, men i enkelte områder er forskjeller jevnet ut.

Intern HMS

Det ble innført en ny HMS-håndbok som er publisert på intranett. Den er lett tilgjengelig og enkel for ansatte å søke i for å finne informasjon om selskapets politikk og praksis knyttet til likestilling og mangfold. Dette var et viktig tiltak som ble igangsatt for å samle informasjon på ett sted.

Det ble holdt HMS kulturprogram for alle ansatte høsten 2022 hvor tema var nullvisjon, ansvarliggjøring, «stille avvik», det å bry seg og si ifra. Alle fikk i oppgave å melde fra om «stille avvik» i etterkant av programmet.

Det ble arrangert en helseuke sammen med bedriftshelsetjeneste med søvnkurs, stressmestring og ergonomi. Helseuken ble iverksatt som et tiltak som følge av kartlegging av behov, samt utført risikovurdering.

2022 har også vært delvis preget av pandemi og nye hybride måter å jobbe på. Blant annet mer utstrakt bruk av hjemmekontor. Vi har kartlagt ansattes ønsker å behov. Tilbakemeldingen vi fikk var at de aller fleste var fornøyd med prøveordningen vi har i

dag. Mange svarte at fleksibiliteten bidrar til en bedre balanse mellom jobb og fritid. Vi har også en fleksibel ordning med arbeidstid og velferdspermisjon som gir mulighet for å tilpasse den enkeltes livssituasjon. Vi tror likevel at det også gir verdi med fysiske møtes og samlinger for å dele kunnskap, innovasjon og samarbeid. At det også bidrar positivt til tilhørighet. Arbeidet med å finne permanente løsninger for dette fortsetter i 2023.

Medarbeiderundersøkelse

Vi har en årlig medarbeiderundersøkelse vinteren 2022 og pulsmålinger knyttet til utviklingssamtaler. I medarbeiderundersøkelsen ble det spurt om mobbing og trakassering, og om noen ansatte selv har opplevd dette. 2% av de spurte svarte at de hadde opplevd dette. De aller fleste svarte at de kjenner til retningslinjene som finnes i selskapet og hvordan det skal meldes og følges opp videre, men at forebyggende arbeid kan være mer synlig i organisasjonen. Vi spurte også om noen hadde lagt merke til diskriminering knyttet til en rekke forhold som graviditet, permisjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og alder. 11 av 183 (ansatte og innleide) hadde lagt merke til diskriminering og flest innen alder og kjønn. Oppfølging av dette arbeidet fortsetter i 2023.

2.3 Planer og videre arbeid

For 2023 vil mye av pågående arbeid videreføres. Noen av de større tiltakene vi vil jobbe med er:

- Styrende dokumenter og prosesser.
- Forankring og involvering i hele organisasjonen.
- Øke kompetanse på likestilling og mangfold hos ansatte og ledere. Eksempel på aktiviteter er mangfoldsuke, foredrag, lederutvikling, fortelle gode historier og obligatoriske kurs.
- Forebyggende arbeid mot mobbing og trakassering.
- Samarbeid med bransjeorganisasjoner.
- Rekruttering og utvikling.
- Likelønn.
- Teknisk karrierestige – modell for karriereutvikling.
- Hybridløsninger for arbeidsted og selskapets mobilitet.
- Sertifisering Likestilt arbeidsliv.

Ta direkte kontakt med oss i [Nye Veier](#) hvis du ønsker mer informasjon om vårt arbeid med mangfold og likestilling.