

List of Signatures

Page 1/1



Likestillingsredegjørelse 2024_til signering.pdf

Name	Method	Signed at
Johannessen, Christine Flataker	BANKID	2025-03-04 12:34 GMT+01
Aanesland, Anette	BANKID	2025-03-04 12:03 GMT+01
Murstad, Cathrine	BANKID	2025-03-04 11:48 GMT+01
Turvoll, Ole Alexander	BANKID	2025-03-04 11:37 GMT+01
Dalen, Dag Morten	BANKID	2025-03-04 11:14 GMT+01
Bokn, Trond	BANKID	2025-03-04 15:24 GMT+01
GISKE, ELI MARIE	BANKID	2025-03-04 14:38 GMT+01
Nikolaisen, Harald V	BANKID	2025-03-04 13:27 GMT+01



This file is sealed with a digital signature. The seal is a guarantee for the authenticity of the document.

External reference: F2E1E7DB82864C2495C826988B4C187D

Likestillingsredegjørelse 2024

Nye Veier AS

Redegjørelsen er utarbeidet i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten som fremkommer i Lov om likestilling og forbud mot diskriminering. Nye Veier AS forplikter seg til å rapportere om den faktiske tilstanden hva angår likestilling, samt tiltakene som iverksettes for å imøtekomme aktivitetsplikten.

Del 1 omhandler tilstand for kjønnslikestilling, inkludert lønn hos Nye Veier, mens del 2 beskriver det utførte arbeidet og planer for likestilling og mangfold og mot diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

1.1 Kjønnsbalanse

Tabellene nedenfor viser en oversikt over kjønnsbalanse i Nye Veier AS per 31.12.2024.

Kjønnsbalanse		Midlertidige ansatte		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid		Toppleidelse		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
59 (32%)	128 (68%)	2	4	7	17	3	5	1 (14%)	6 (86%)	7 (28%)	18 (72%)

Hovedfunnene inkluderer:

- Tall for ansatte kvinner og menn (inkludert midlertidig ansatte).
- Andel ledere i selskapet er redusert fra 39 til 32.
- Midlertidig ansettelse benyttes i hovedsak til traineer, studenter, ansatte over pensjonsalder og vikarer ved foreldrepermisjon og/eller sykefravær.
- Selskapet har ikke ufrivillig deltidsarbeid, men tilrettelegger for individuelle behov og livssituasjoner.
- Kvinneandel i selskapet er 32%. For mellomledere er kvinneandelen 28% og toppleidelse 14%. Dette er en liten fremgang fra 2023, som skyldes at antallet ledere er redusert, samt målrettet arbeid og økt bevissthet ved rekruttering.

1.2 Likelønn

Tabellen viser lønn fordelt på kvinner og menn per 31.12.2024 i Nye Veier AS.



This file is sealed with a digital signature.
The seal is a guarantee for the authenticity
of the document.

Document ID:
F2E1E7DB82864C2495C826988B4C187D

Gruppe	Lønn		Overtid		Antall		Gjennomsnitt alder		
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
14	-	-	Betalt overtid	-	5	-	47	-	Fagstilling
15	100	100	Betalt overtid	Betalt overtid	6	2	41	35	Fagstilling
16	92	100	1 inkl. overtid	3 inkl. overtid	13	28	38	42	Fagstilling
17	100	100	6 inkl. overtid	10 inkl. overtid	16	49	47	52	Fagstilling
18	93	100	1 inkl. overtid	5 inkl. overtid	10	23	46	52	Fagstilling
19	100	82	Alle inkl. overtid	6 inkl. overtid	4	7	57	46	Fagstillinger/ Ledernivå
20	88	100	Alle inkl. overtid	Alle inkl. overtid	3	12	48	57	Ledernivå
Totalt (inkl. 14-25)	90	100			59	128	45	50	

I løpet av 2024 har Nye Veier jobbet systematisk for å identifisere og rette opp i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som ikke har en naturlig eller god forklaring. For å få et objektivt målepunkt, har vi tilknyttet oss en leverandør som bistår med sammenlikning av lønn hvor stillinger er delt inn i grupper med verdier fra 14 til 25. Gruppe 14 til 18 representerer ulike fagspesialiseringer, mens gruppe 19 representerer fagspesialiseringer og lederposisjoner og gruppene 20 til 25 omfatter lederposisjoner. Gruppe 14 er utelatt fra analysen grunnet mangel på menn for sammenlikning, og de høyeste gruppene, fra 21 til 25, inneholder for få ansatte til at det gir et sammenligningsgrunnlag og er derfor også utelatt.

Det fremkommer av tabellen over at kvinner i selskapet totalt sett har lavere lønn enn menn (90 mot 100%). Forklaringen til dette er at flere menn enn kvinner har en ledende stilling, samt at gjennomsnittsalderen blant menn er noe høyere enn kvinner (forskjellen i gjennomsnittsalder er 5 år). Selskapet praktiserer prestasjonsbasert, individuell lønnsfastsettelse. Dette med hjemmel i tariffavtalen. Alle disse faktorene kan ha innvirkning på lønnsforskjeller.

Når vi ser slike forskjeller er det viktig med lønnskategoriene som nevnt over, for å kontrollere at ikke det ulikheter som har andre forklaringer. Der vi har funnet det har vi utført særskilte vurderinger og gjort justeringer.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mangfold og mot diskriminering



2.1 Hvordan likestillingsarbeidet er strukturert

Likestilling og mangfold er omtalt i virksomhetsstrategien til selskapet. Målet er å sikre at alle ansatte får like muligheter med et arbeidsmiljø som ivaretar likestilling, inkludering og mangfold, og hvor alle blir behandlet med respekt, rettferdighet, og med nulltoleranse for mobbing og trakassering.

For å realisere disse målene, har Nye Veier integrert likestilling og mangfold i en rekke prosesser, som for eksempel prosess for rekruttering, introduksjon av nye medarbeidere, medarbeiderutvikling, lederutvikling, og lønnsfastsettelse.

Videre er arbeidet med likestilling og mangfold forankret og integrert i flere prosedyrer og retningslinjer:

- Policy for virksomheten
- Etiske krav for Nye Veiers ansatte
- Etiske krav til leverandører og kontraktsparter
- Helse, miljø og sikkerhet (HMS) håndbok
- Prosedyrer for varsling
- Tariffavtale, sentral og lokal del
- Definisjon av kjernekompetanser i Nye Veier
- Administrative bestemmelser
- Sourcing strategi

Arbeidet med å fremme likestilling og mangfold er et ledelsesansvar. Dette er forankret i styret og toppledelsen i selskapet. Å ta et tydelig samfunnsansvar er en av de fire strategiske prioriteringene for selskapet, der arbeid for økt mangfold og likestilling inngår.

Ved nyrekruttering skal selskapet jobbe for likestilling og mangfold. Om beslutninger knyttet til bemanning kan øke grad av likestilling og mangfold, skal dette vektlegges.

Selskapet ønsker en åpen ytringskultur hvor egne ansatte, ansatte i leverandørkjeden og individer i befolkningen/samfunnet 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 ekstern gjennom avtale med rådgiver.

Selskapet er sertifisert i ordningen *Likestilt arbeidsliv*, et nasjonalt initiativ ledet av Agder fylkeskommune. Sertifiseringen var et viktig steg i selskapets innsats for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering på arbeidsplassen. I forbindelse med sertifiseringen ble det etablert et råd med mandat fra ledelsen for det videre arbeidet.

Rådets oppgave er å følge opp et årshjul med ulike aktiviteter som skal sikre kontinuitet i arbeidet. Sertifiseringen har gitt selskapet et gode verktøy og metodikk i det videre arbeidet.

Kommunikasjon er viktig. Resultater og oppdateringer fra rådet og de ulike aktivitetene har blitt presentert i ledelsens møter, styremøter, samt arbeidsmiljøutvalget (AMU/BU). Videre har innsatsen blitt delt internt i fellesmøter for ansatte og på andre interne kanaler, for å sikre at organisasjonen er informert om selskapets arbeid for likestilling og mangfold.

2.2 Hvordan har vi arbeidet med risiko og tiltak

Som underlag til arbeidet har vi anvendt en rekke forskjellige datakilder, som medarbeiderundersøkelser, pulsmålinger, utviklingssamtaler og sluttsamtaler. Videre har AMU/BU-møter, varslinger, analyse av HR-data, input fra verneombud og vernerundene, sertifiseringsarbeid, lederutviklingsinitiativer, og ledermøter vært viktige komponenter i arbeidet.

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



Gjennom arbeidet har rådet gjort noen prioriteringer og utviklet en handlingsplan som inkluderer målrettede tiltak innenfor følgende prioriterte områder:

- Forankring av likestillingstiltak
- Skape et inkluderende arbeidsmiljø



- Rekrutteringsprosesser
- Tilrettelegging og livsfase
- Likelønn for å eliminere lønnsforskjeller som ikke kan forklares med objektive kriterier.

Disse prioriteringene er tatt inn i tre hovedprosesser for implementering og oppfølging:

- Forankring,
- samhandling, læring og utvikling og
- rekruttering

Forankringsarbeidet dreier seg om å sikre at innsatsen for likestilling og mangfold blir en naturlig og integrert del av hvordan virksomheten opererer på tvers av alle nivåer.

Når det gjelder **samhandling, læring og utvikling** så kom det opp som et initiativ etter resultatene fra medarbeiderundersøkelsen. Det er etablert et eget prosjekt for oppfølging.

Når det gjelder **rekruttering** har dette området blitt identifisert som avgjørende for å oppnå målene om bedre kjønnsbalanse og økt mangfold innad i organisasjonen. Vi har gode søkertall på utlyste stillinger. Men antall kvinnelige søkere til ledige stillinger er fremdeles utfordrende. Vi benytter «søk» av kandidater i tillegg til tradisjonell utlysningen for å få flere kvinner på søkerlisten. Men vi ser det er behov for ytterligere tiltak. Disse utfordringene understreker viktigheten av en kontinuerlig, langsiktig og målrettet innsats for å forbedre og styrke arbeidet med likestilling og mangfold i Nye Veier. Det krever innovative løsninger og tilpasninger i rekrutteringsstrategiene.

2.3 Resultatene av arbeidet og tiltakene

Forankring

Vi har også arbeidet for å øke kompetansen blant ledere og har utviklet et e-læringskurs for ledere som går på mangfoldsrekruttering samt fokusert på mangfold i lederutvikling.

Selskapet har en lederplakat. Plakaten gir en forventning til hva lederskap innebærer i vår organisasjon. *Inkludering* er eksplisitt nevnt i lederplakaten. Implementeringen av



lederplakaten har vært gjennomført med samlinger og obligatorisk e-læringskurs.

Som leder i Nye Veier...



...bidrar jeg til **utvikling**, setter retning, og jobber lojalt for at vi skal nå målene som er satt



...bygger jeg **relasjoner** basert på gjensidig tillit, og inkluderer andre



...**kommuniserer** jeg klart og entydig, og jeg avklarer forventninger

Samhandling, læring og utvikling

Mangfoldsuke ble arrangert på nytt i år, et initiativ for å øke bevisstheten og kunnskapen om mangfold gjennom målrettede aktiviteter. Tema var mangfold og spesielt rettet mot å fremme en kultur med psykologisk trygghet, aksept og nysgjerrighet. Vi hadde ekstern og interne foredragsholder til digitalt foredrag. Uken ble godt mottatt i organisasjonen og vil bli videreført til neste år.

Vi har arbeidet med å tydeliggjøre mulighetene som finnes for ansatte i organisasjonen og skape en forståelse av verdien «utvikling». Vi har jobbet med to hovedprosesser: hospitering og utviklingssamtale hvor ansatte setter egne mål og lager en individuell utviklingsplan.

Sammen med AMU/BU og bedriftshelsetjenesten er det gjennomført risikovurderinger og utvikling av handlingsplaner. Noen initiativer fra handlingsplanen er førtsehjelpskurs på alle loksjoner og Helseuke, med ulike tema. I år var fokuserte på to temaer, kvinnehelse med overgangsalder og hjernens helse, med foredrag «bli arkitekt bak din egen helse».

Nye Veier var også med på en pilot i 2024 «*Ingen å miste*» en kampanje RVTS sør og



Helsedirektoratet har igangsatt. Kampanjen er at vi må snakke om selvmord og spesielt rettet mot menn.

Nye Veier gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen for 2024 viser en positiv utvikling. De områdene som utpeker seg positivt er *meningsfylt arbeid, relasjoner og psykologisk trygghet*. Basert på resultatene fra undersøkelsen, iverksetter avdelingene og områdene tiltak. Tiltakene fokuserer både på hva som bør bevares og hva som bør forbedres.

Undersøkelsen har flere spørsmål knyttet til mobbing, trakassering og diskriminering. Antallet ansatte som har opplevd mobbing og trakassering er 2%. Antall ansatte som svarer at de har observert diskriminering på arbeidsplassen er også 2%. Resultatene er tilsvarende som forrige år.

Når det gjelder virksomhetens innsats for å forhindre diskriminering, viser resultatene en marginal forbedring, fra 70% til 72%. De aller fleste ansatte er også kjent med virksomhetens varslingsretningslinjer og at disse følges. Det vil bli jobbet videre med dette i 2025 slik at alle blir kjent med rutinene i selskapet.

Rekruttering

For å lykkes i arbeidet med mangfold, er rekruttering en viktig prosess. Målet er å tiltrekke og utvikle talentfulle medarbeidere som spiller mangfoldet i samfunnet rundt oss. Til dette formålet har vi implementert en rekke tiltak for å forbedre vår rekrutteringsstrategi. Dette inkluderer å endre og forbedre tekstene i jobbannonser, bruke bilder som reflekterer mangfold i annonseringen, være bevisst på hvilke mediekkanaler vi benytter, oppdatere vår eksterne karriereside, og revidere vår mangfoldserklæring i stillingsutlysningene. Vi benytter interne og eksterne sosiale medier og andre kanaler for å presentere våre ansatte, historier og vise mangfold. Videre stiller vi tydelige krav til våre rekrutteringspartnere om å reflektere våre verdier og mål om mangfold.

Nye Veier samarbeider med flere eksterne aktører for å fremme rekruttering og mangfold innen samferdselssektoren. Samarbeidet med *Konnekt*, hvor vi sammen med andre selskap



hadde flere arrangement på universiteter med konkurranser og foredrag for studentene. Initiativet *Ung i anleggsbransjen* er et annet eksempler på dette, hvor målet er å tiltrekke flere til bransjen. Nye Veier er og en del av *Sammen 2030*, et bransjeinitiativ som fokuserer på likestilling og mangfold.

2.4 Planer og videre arbeid

Nye Veier vil fortsette å bygge videre på det arbeidet som allerede er påbegynt, med mål om å ytterligere styrke organisasjonens forpliktelse til likestilling, inkludering og mangfold. Her er noen av tiltakene som er planlagt:

- Økt satsing på medarbeiderutvikling og bevisstgjøring rundt likestilling og mangfold gjennom aktiviteter som bærekraftsuke, opplæring, markeringer, kampanjer og dilemmatrening.
- Implementere hospitering i hele selskapet.
- Synliggjøre kompetansen i selskapet på en bedre måte, blandt annet med CV-er.
- Forbedring av rekrutteringsprosesser som forankringen av prosessene hos ledere og ny profilering til rekruttering.
- Videreføre sertifiseringen *Likestilt arbeidsliv*, med kvartalsvise møter med rådet for å sikre fokus og fremdrift.
- Forankring og involvering i hele organisasjonen for å sikre at alle nivåer i Nye Veier er engasjert i mangfolds- og likestillingsarbeidet.
- Samarbeid med bransjeorganisasjoner og akademia.
- Forbedre prosess og system for å melde ifra om avvik (intern HMS).

Nye Veier inviterer alle som ønsker mer informasjon om selskapets innsats for å fremme likestilling, inkludering og mangfold til å ta kontakt. E-post post@nyeveier.no



