

# Likestillingsredegjørelse for Nye Veier AS 2023

Denne redegjørelsen er utarbeidet i tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten som fremkommer i lov om likestilling og forbud mot diskriminering (likestillingsloven) § 26 og videre. Nye Veier AS forplikter seg til å rapportere om den faktiske tilstanden hva angår kjønnslikestilling innen virksomheten, samt tiltakene som iverksettes for å imøtekomme aktivitetsplikten.

Del 1 fokuserer på den nåværende tilstanden for kjønnslikestilling inkludert lønn hos Nye Veier, mens del 2 beskriver det utførte arbeidet for å møte lovens krav om aktivitetsplikt, samt fremtidige planer for likestillingsarbeidet.

Nye Veier tar målrettet grep om alle former for diskriminering som nevnt i likestillingsloven § 26 første ledd, inkludert kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk. Selskapet forplikter seg til å forhindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

## Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

### 1.1 Kjønnsbalanse

Tabellene nedenfor viser en oversikt over kjønnsbalanse i Nye Veier AS per 31.12.2023.

Kjønnsbalanse		Midlertidige 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
52 (30%)	122 (70%)	1	1	23 (Fordelt på 6)	12 (Fordelt på 5)	0	0	1 (13%)	7 (87%)	8 (26%)	23 (74%)

Hovedfunnene inkluderer:

- Lav andel av midlertidige ansettelse. Dette benyttes i hovedsak til traineestillinger,

sommerjobber og som vikariater under foreldrepermisjon, sykefravær eller andre tiltak. Vi tilrettelegger til individuelle behov og livssituasjoner.

- Når det gjelder foreldrepermisjon så tar kvinner i gjennomsnitt ut 23 uker mens menn i snitt tar ut 12 uker (2023).
- Selskapet har ikke ufrivillig deltidsarbeid. Vi lyser som hovedregel ikke ut deltidsstillinger.
- Kvinneandel i selskapet er 30%. For lederstillinger er den 23%.

## 1.2 Likelønn

Retningslinjene for lederlønn sier «*Godtgjørelsesstrukturen består av fastlønn og naturalytelser og skal utgjøre en konkurransedyktig, men ikke lønnsledende godtgjørelse som bidrar til å oppnå Nye Veiers strategiske mål og bærekraftig verdiskapning for eier over tid*».

Det er ingen bonusordning, opsjonsordning eller lignende knyttet til avtalene. Selskapet har opprettet pensjonsordning etter lov om obligatorisk tjenestepensjon. Ordningen omfatter per 31.12.2023 samtlige ansatte. Sparing til alderspensjon utgjør innskudd på 6% av pensjonsgrunnlaget fra 0 til 12 G og 18% av pensjonsgrunnlaget fra 7,1G til 12G.

Selskapet skal regelmessig gjennomføre benchmark av lønnsnivå mot andre sammenlignbare selskaper for å sikre at lønnsnivået er i henhold til selskapets lønnspolitikk - markedsbasert, men ikke lønnsledende.

Tabellene under viser en oversikt over lønn fordelt på kvinner og menn per 31.12.2023 i Nye Veier AS.

Gruppe	*Lønn		Overtid		Antall		Gjennomsnitt alder		
	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	Kvinne	Mann	
14	-	-	Betalt overtid	-	5	-	46	-	Fagstilling
15	97	100	Betalt overtid	Betalt overtid	5	4	40	34	Fagstilling
16	92	100	1 inkl. overtid	3 inkl. overtid	9	23	37	43	Fagstilling
17	98	100	6 inkl. overtid	9 inkl. overtid	14	44	47	51	Fagstilling
18	96	100	2 inkl. overtid	4 inkl. overtid	10	21	47	51	Fagstilling
19	100	76	Alle inkl. overtid	5 inkl. overtid	3	6	55	42	Ledernivå
20	96	100	Alle inkl. overtid	Alle inkl. overtid	3	16	48	56	Ledernivå
Totalt (inkl. 14-25)	90	100			50	120	45	49	

I løpet av 2023 har Nye Veier jobbet systematisk for å identifisere og rette opp i lønnsforskjeller mellom kvinner og menn som ikke tjener et hensiktsmessig formål. For å gjøre dette, er det anvendt metoder fra Korn Ferry og Hay Group for å kategorisere ansatte i grupper fra verdiene 14 til 25<sup>1</sup>. De lavere gruppene, 14 til 18, representerer ulike fagspesialiseringer, mens gruppene fra 19 til 25 omfatter lederposisjoner. Gruppe 14 er utelatt fra analysen grunnet mangel på menn for sammenligning, 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 at kvinner har lavere lønn enn menn (90% av menns lønn). Dette skyldes at flere menn har ledende stillinger. Videre er gjennomsnittsalderen blant menn noe høyere enn blant kvinner. Tariffavtalen krever årlige individuelle lønnsvurderinger basert på samtaler som tar for seg anvendt kompetanse, jobbutførelse, samt arbeids- og ansvarsområde, noe som også bidrar til lønnsforskjeller.

For å motvirke disse forskjellene, har Nye Veier gjennomført lønnstilpasninger i 2023.

<sup>1</sup> Verdiene det vises til omtales som «Hay grade», Korn Ferry/Hay Group

For eksempel, i gruppe 15, har kvinners lønn økt fra 89% av menns lønn i 2021 til 97% i 2023. I gruppe 16 har tilsvarende tall endret seg fra 92% til 95%.

## **Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering**

### 2.1 Hvordan likestillingsarbeidet er strukturert

Som en integrert del av vår virksomhetsstrategi og bærekraftsarbeid, legger Nye Veier stor vekt på likestilling og mangfold. Samfunnsoppdraget kan best oppnås ved å utnytte det fulle potensialet i vår menneskelige kapital. Vårt mål er å sikre at alle ansatte får like muligheter, uavhengig av kjønn, graviditet, fødsels- eller adopsjonspermisjon, omsorgsansvar, etnisk bakgrunn, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, eller en kombinasjon av disse faktorene. Vi streber etter et arbeidsmiljø hvor mangfold og inkludering står sentralt, og hvor alle blir behandlet med respekt, rettferdighet, og en streng nulltoleranse for mobbing og trakassering.

For å realisere disse målene, har Nye Veier integrert likestilling og mangfold inn i en rekke organisatoriske prosesser, inkludert rekruttering, onboarding av nye medarbeidere, medarbeiderutvikling, lederutvikling, og lønnsfastsettelse.

For å veilede vårt arbeid med likestilling og mangfold, har Nye Veier etablert flere prosedyrer og retningslinjer, som inkluderer:

- Vår overordnede virksomhetsstrategi
- Policy for virksomheten
- Etiske retningslinjer for Nye Veiers ansatte
- Etiske krav til leverandører og kontraktsparter
- Helse, miljø og sikkerhet (HMS) håndbok
- Prosedyrer for varsling

- Tariffavtaler
- Definisjon av kjernekompetanser i Nye Veier
- Administrative bestemmelser
- Strategier for sourcing, kompetanse og rekruttering

Dette danner grunnlaget for vårt engasjement for likestilling og mangfold, og er avgjørende for å skape et inkluderende arbeidsmiljø hvor alle medarbeidere kan trives og yte sitt beste.

Arbeidet med å fremme likestilling, mangfold og inkludering 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 økt mangfold og likestilling betraktes som kjerneelementer av dette ansvaret. Dette reflekteres klart i selskapets virksomhetsstrategi, som uttrykker en forpliktelse til:

*«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 ønsker 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 ekstern gjennom avtale med [ekstern rådgiver](#).

I 2023 ble selskapet sertifisert innen *Likestilt arbeidsliv*, et initiativ ledet av Agder fylkeskommune. Sertifiseringen er et viktig steg i selskapets innsats for å fremme likestilling og bekjempe diskriminering på arbeidsplassen. Det er etablert arbeidsgruppe med mandat fra ledelsen.

Arbeidsgruppens oppgave har vært å gjennomføre en grundig gjennomgang av selskapets praksis gjennom å undersøke og kartlegge syv innsatsområder, analysere årsaker til eventuelle skjevheter, utføre dokumentanalyser og utvikle handlingsplaner for å adressere funnene. Sertifiseringen har gitt oss gode verktøy og metodikk for det videre arbeidet.

Kommunikasjon har vært viktig i dette arbeidet. Resultater og oppdateringer fra arbeidsgruppen har blitt presentert i ledelsens møter, styremøter, samt møter i arbeidsmiljøutvalget (AMU) og bedriftsutvalget (BU). Videre har innsatsen blitt delt internt gjennom artikler og presentasjoner i selskapets månedlige fellesmøter for alle

ansatte, sikrende at hele organisasjonen er informert og engasjert i selskapets likestillingsarbeid.

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 arbeidsgruppen anvendt en rekke forskjellige datakilder og feedbackmekanismer. Dette inkluderer medarbeiderundersøkelser, pulsmålinger, utviklingssamtaler, samt avslutningsintervjuer. Videre har AMU/BU-møter, analyse av HR-data, undersøkelser relatert til hjemmekontor, input fra verneombud og vernedrundene, sertifiseringsarbeid, lederutviklingsinitiativer, og ledermøter vært viktige komponenter i dette arbeidet.

I løpet av 2023 har arbeidsgruppen fokusert på syv nøkkelområder for innsats: forankring av likestillingstiltak i organisasjonen, fremme av et inkluderende arbeidsliv, rekrutteringsprosesser og karriereutviklingsmuligheter, heltidskultur, tilpasning til ulike livsfaser, likelønn, og tilrettelegging.

Gjennom arbeidet har gruppen identifisert spesifikke risikoer og hindringer innenfor hvert område og utviklet en handlingsplan som inkluderer målrettede tiltak innenfor prioriterte områder som:

- Forankring av likestillingstiltak for å sikre organisatorisk forpliktelse og støtte
- Skape et inkluderende arbeidsmiljø
- Forbedre rekrutteringsprosesser og karriereutviklingsmuligheter for å sikre

mangfold og like muligheter

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

Arbeidsgruppen for Likestilt arbeidsliv i Nye Veier har pekt ut to hovedutfordringer i sitt arbeid: Forankring og intern og ekstern 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 rekruttering og karriereutvikling, har dette området blitt identifisert som avgjørende for å oppnå målene om bedre kjønnsbalanse og økt mangfold innad i organisasjonen. Det siste året har imidlertid rekruttering vist seg å være utfordrende, med et generelt lavere antall søkere til utlyste stillinger og en nedgang i antall kvinnelige søkere til tross for en rekke tiltak og aktiviteter som har blitt iverksatt. Disse utfordringene understreker viktigheten av en kontinuerlig 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

For å oppnå suksess i mangfoldsarbeidet, er rekruttering og utvikling viktige prosesser. Målet er å tiltrekke og utvikle talentfulle medarbeidere som speiler mangfoldet i samfunnet rundt oss. Til dette formålet har vi implementert en rekke tiltak for å forbedre våre rekrutteringsstrategier. Dette inkluderer å endre 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 har også arbeidet for å øke kompetansen internt i HR-avdelingen, blant annet ved at en rådgiver har oppnådd sertifisering innen



ISO 10667 for rekruttering. Videre stiller vi tydelige krav til våre rekrutteringspartnere om å reflektere våre verdier og mål om mangfold.

Vi benytter sosiale medier, vår hjemmeside, og selskapets fellesarrangementer til å dele historier om mangfold, og presenterer våre ansatte og traineer for å illustrere mangfoldet i vår organisasjon. Disse initiativene er del av vårt arbeid for å styrke kompetansen, bevisstheten, og forståelsen av mangfold og inkludering i hele selskapet. Mangfoldsledelse er et sentralt element i vår lederutvikling, som alle ledere deltar i. I 2023 har vi særlig fokusert på områder som «mitt lederskap», mangfold og inkludering, bevisstgjøring rundt ubevisste holdninger, makt og privilegier, samt strategier for inkluderende ledelse som fremmer psykologisk trygghet og relasjonsbygging.

Inn i 2024 har selskapet utviklet en lederplakat, som fungerer som et retningsgivende dokument. Plakaten etablerer en felles plattform og forventning til hva lederskap innebærer i vår organisasjon. Utformingen av plakaten har vært en kollektiv prosess, med aktive bidrag fra ledere og AMU/BU og den er direkte knyttet til selskapets overordnede strategi og bærekraftsarbeid. Implementeringen av lederplakaten har prioritet i 2024.

#### Som leder i Nye Veier...

- Bidrar jeg til **utvikling**, sette 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 avklarer forventninger

I 2023 arrangerte vi for første gang en *mangfoldsuke*, et initiativ for å øke bevisstheten og kunnskapen om mangfold gjennom målrettede aktiviteter. Arrangementet ble ledet av våre traineer og inkluderte foredrag, konkurranser, dilemmatrening, og e-læring. Mangfoldsuken ble meget vellykket og vil bli en årlig begivenhet for å fremme mangfold

og inkludering.

Vi har også lansert en ny læringsportal og en kompetansestrategi, som vil kreve kontinuerlig utvikling. Læringsportalen og strategien gir muligheter for deling av kunnskap, utvikling av nye ferdigheter og engasjement blant ansatte. Obligatoriske e-læringskurs innen mangfold, mangfoldsledelse og rekruttering for ledere er noe av det som er lansert i 2023. I tillegg ble et kurs om etiske krav obligatorisk og lansert i 2023.

Medarbeiderutvikling er et annet område vi jobber målrette med. Alle ansatte skal gjennomføre minst to utviklingssamtaler med sin leder, der både selskapets og individuelle utviklingsmål skal diskuteres og dokumenteres i vårt HR-system for videre oppfølging.

Siden 2020 har vi digitalisert onboardingprosessen gjennom vårt HR-system, men vi jobber kontinuerlig etter måter å forbedre denne prosessen på. En strukturert og tilpasset onboardingprosess har vist seg å ha en positiv effekt, med klare oppgaver og sjekklister for nyansatte, ledere, HR og andre relevante roller i selskapet, både før og etter ansettelse.

Nye Veier samarbeider med eksterne aktører for å fremme rekruttering og mangfold innen samferdselssektoren. Samarbeidet med *Konnektrådet* og initiativet *Ung i anleggsbransjen* er eksempler på dette, hvor målet er å tiltrekke flere til bransjen. I tillegg er Nye Veier en del av Sammen 2030, et bransjeinitiativ som fokuserer på likestilling og mangfold. Samarbeidet med LO, hvor LO-koordinator bidrar med oppfølging av seriositetsarbeid i alle prosjekter.

Internt har HMS-arbeidet i 2023 inkludert inngåelse av en ny rammeavtale med bedriftshelsetjenesten. Sammen med bedriftshelsetjenesten og AMU/BU er det

gjennomføring av risikovurderinger og utvikling av handlingsplaner.

Nye Veier tilbyr en hybrid kontorløsning, som omfatter muligheten for hjemmearbeid. En undersøkelse blant de ansatte viser at mange setter pris på denne fleksibiliteten, som de mener bidrar til en bedre balanse mellom arbeid og fritid. Samtidig anerkjenner Nye Veier viktigheten av fysisk tilstedeværelse for å fremme kunnskapsdeling, innovasjon, samarbeid, samt for å styrke organisasjonskulturen og tilhørigheten blant ansatte. I lys av dette har selskapet jobbet med en lokasjonsstrategi gjennom bred involvering fra organisasjonen, med mål om å ferdigstille strategien tidlig i 2024. Videre utforsker Nye Veier tiltak for å tilpasse kontorlokalene til nye arbeidsmåter, inkludert mer fjernarbeid og digitale arbeidsrutiner.

Nye Veier gjennomfører en årlig medarbeiderundersøkelse, som vanligvis finner sted i desember. Dette fører til at undersøkelsens resultater delvis overlapper med det påfølgende året. Sammenligningen mellom undersøkelsene fra 2022 og 2023 viser en positiv utvikling på alle hovedtema i Nye Veier totalt. Noen som kan trekkes frem er meningsfylt arbeid, relasjoner og psykologisk trygghet. Resultatene vil variere når en ser på enkelte avdelinger og områder. Basert på resultatene fra undersøkelsen, setter avdelinger, områder, AMU/BU og virksomheten på et overordnet nivå, i gang målrettede tiltak. Tiltakene fokuserer både på hva som skal bevares og hva som kan forbedres. På virksomhetsnivå ble to hovedtiltak identifisert for 2023: Tydeliggjøring av roller og ansvar innad i organisasjonen og utvikling av en strategi for internkommunikasjon.

Undersøkelsen har flere spørsmål knyttet til mobbing, trakassering og diskriminering. Antallet ansatte som har opplevd eller observert mobbing eller trakassering er redusert fra 4% til 2%, og 1% rapporterte om direkte opplevelser av mobbing og trakassering i det siste året, en nedgang fra året før. Videre har observasjonene av diskriminering på arbeidsplassen blitt redusert fra 6% til 2%.

Når det gjelder virksomhetens innsats for å forhindre diskriminering, viser resultatene en forbedring, med en økning i positive svar fra 61% til 70%. Dette indikerer at flertallet av de ansatte oppfatter at Nye Veier jobber aktivt, målrettet og planmessig mot diskriminering. De aller fleste ansatte er også kjent med virksomhetens varslingsretningslinjer, selv om svarene antyder at det er mulighet for forbedring når det gjelder rapportering av uønskede hendelser. Dette er noe vi ønsker å jobbe videre med i 2024.

### 2.3 Planer og videre arbeid

I 2024 vil Nye Veier fortsette å bygge videre på det arbeidet som allerede er påbegynt, med mål om å ytterligere styrke organisasjonens forpliktelse til mangfold og likestilling. Her er noen av tiltakene som er planlagt:

- Økt satsing på medarbeiderutvikling og bevisstgjøring rundt likestilling og mangfold gjennom aktiviteter som mangfoldsuke, lederopplæring, markeringer, kampanjer, og dilemmatrening.
- Utvikling av en karrieremodell som tydeliggjør og legger til rette for utvikling av nye talenter, spesielt for å oppmuntre yngre medarbeidere til å utforske og ta nye steg i sin karriereutvikling.
- Forbedring av rekrutteringsprosesser og styrking av forankringen av disse prosessene hos ledere.
- Videreføre arbeidsgruppen Likestilt arbeidsliv, med faste møter hvert kvartal for å sikre kontinuerlig 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 forhold.

Nye Veier inviterer alle som ønsker mer informasjon om selskapets innsats for å fremme mangfold og likestilling til å ta direkte kontakt. E-post [post@nyeveier.no](mailto:post@nyeveier.no)



**Likestilt  
arbeidsliv**

SERTIFISERING

**Nye Veier AS**

Virksomheten er sertifisert av Likestilt arbeidsliv på kriterier innen følgende innsatsområder: forankring, inkluderende arbeidsmiljø, rekruttering, tilrettelegging, heltidskultur, livsfase og like lønn.

NASJONALT SERTIFIKAT NR. 30 - Kristiansand 16. august 2023

*Frøydis Sund*  
Frøydis Sund  
Sertifiserer  
Ligestillingscenteret

*Karin Hovde*  
Karin Hovde  
Sertifiserer  
Ligestillingscenteret KUN

*Arne Thomassen*  
Arne Thomassen  
Fylkesordfører  
Agder fylkeskommune