

Likestillingsredegjørelse 2021



Skal vi komme noen vei

Nye Veier AS ble etablert i 2016 for å planlegge, bygge, drifte og vedlikeholde trafikksikre hovedveier. Veiene skal bidra til å redusere reisetid, knytter sammen bo- og arbeidsmarkedsregioner og sørger for færre drepte og hardt skadde i trafikken. Selskapets verdier er fornyer, forbedrer og forsikrer og vår visjon er: Flytter grenser, skaper endring. I vår strategi har vi fire prioriterte mål:

- Vi skal oppnå mer vei for pengene og samtidig øke den samfunnsøkonomiske lønnsomheten i alle våre prosjekter.
- Vi skal være den mest effektive organisasjonen for planlegging, utbygging og drift innen samferdsel.
- Vi skal ta et tydelig samfunnsansvar og styrke vårt arbeid med HMS
- Vi skal ta en lederrolle innen miljø og klima innenfor samferdselssektoren.

Skal vi lykkes med vår visjon og strategi, er menneskene de viktigste ressursene vi har. Vi jobber for at alle våre ansatte skal ha like muligheter uavhengig av kulturell bakgrunn, livsfase, etnisitet, funksjonsevne, kjønn og kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, livssyn, religion eller seksuell orientering. Vi ønsker et arbeidsmiljø preget av mangfold og inkludering. Vi mener det vil bidra til nytenkning, innovasjon, utvikling og til bedre løsninger til fellesskapets beste.

Som et resultat av disse ambisjonene har selskapet startet på arbeidet med å bli sertifisert innenfor likestilt arbeidsliv i regi av Agder fylkeskommune (pågående prosjekt for å gjøre det til nasjonal ordning). Vi har gått gjennom styrende dokument, formalisert prosess for redegjørelse, prosess for benchmarking av lønn, kulturkartlegging, medarbeiderundersøkelse, igangsatt lederutviklingsprogram og jobbet med HR system og definert prosesser. Se mer i del 2 av redegjørelsen.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte		Foreldrepermisjon Oppgitt i gjennomsnitt antall uker		Faktisk deltid		Topp- ledelse		Mellom- ledelse	
Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall		Oppgitt i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
60	128	0	1	20	12	0	0	1	7	7	28

Per 31.12.2021 var det totalt 189 fast ansatte i Nye Veier AS. Alle ansatte er ansatt i 100% stilling. I perioder tilrettelegges det slik at ansatte kan jobbe i midlertidig redusert stilling grunnet eks. livsfase. Vi har ingen ansatte som er i ufrivillig deltidstilling, grunnet ingen ansatte i deltidstilling per 31.12.2021.

Vi bruker i liten grad midlertidig ansettelse, unntak er på stillinger som trainee, som er midlertidig ansatt fra 6 – 24 mnd. Nye Veier er med i tre ulike traineeordninger som har litt ulike kontraktsformer (Trainee Sør, Trainee Innlandet og Trainee Trøndelag).

Nye Veier har en retningslinje for lederlønn som 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 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.

For å sammenligne lønn, har vi benyttet metode levert fra selskapet Korn Ferry. Samme metode som benyttes for benchmarking av lønn. Metoden benyttes for å sammenligne fastlønn, pensjon, forsikring mm. Noen lederstillinger har i tillegg til fastlønn en bilgodtgjørelse. Ledere og noen særlig uavhengige stillinger har fastlønn uten overtidsbetaling.

Ved gjennomføring av lønnsanalysen er de ulike stillingene i Nye Veier kategorisert ut ifra 1) ansvar og grad av påvirkning på resultat, 2) kompleksitet i stillingen og 3) krav til kunnskap og erfaring i stillingen. Hver stilling i Nye Veier er plassert ulike kategorier fra 13 til 25. De fleste stillingene i Nye Veier ligger i kategori fra 15 til 18. Vi har i denne rapporten utelatt de andre nivåene av hensyn til anonymisering, grunnet lavt antall

ansatte og manglende kjønnsvariasjon i noen nivåer. Tillitsvalgte og ledelsen i Nye Veier har vært med i prosessen med å kategorisere alle våre stillinger i de ulike nivåene.

Tabeller for å vise tilstand for lønn per 31.12.2021

Nivå 15		Nivå 16		Nivå 17		Nivå 18		Totalt ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
89	100	95	100	94	100	101	100	88	100

Kvinnens andel av menns lønn oppgitt i prosent.

Lønn

Noen av forskjellene i lønn skyldes: 1) Om den ansatte har fast lønn som inkluderer overtid eller overtid i tillegg. Hos menn har 57% betalt overtid og 43% ikke betalt overtid. Kvinner har 72% betalt overtid og 28% ikke betalt overtid. 2) Forskjellen i totaloversikten blir stor da det er flertall menn i ledende stillinger. 3) Gjennomsnittsalder i selskapet er 47 år. Gjennomsnitt alder for menn er 49 år og kvinner er 44 år. Slik stillingene er kategorisert så vil noen i samme nivå ha ulik lønn, dette skyldes ofte at en junior kan gå inn i samme stilling som en senior og da vil lønnen være noe ulik. Denne forskjellen vil imidlertid jevnes ut på sikt. 4) Vår tariffavtale sier at det i den enkelte virksomhet skal foretas årlig individuelle lønnsvurderinger på bakgrunn av lønnsamtale med den enkelte basert på: Anvendt kompetanse, jobbutførelse samt arbeids- og ansvarsområdesom også vil gi noen lønnsforskjeller. Vi hadde i 2021 en lønnsvekst på 2,7%. I tillegg ble det gjennomført justeringer av uhensiktsmessige skjevheter i lønn. Tillitsvalgte deltok i dette arbeidet og det knyttes opp til arbeidet som er gjort med kategorisering for å se på lønnsforskjeller mellom kjønn. Av de som ble justert med bakgrunn av skjevheter i lønnsmassen var flertallet kvinner. Grunn til skjevhet var blant annet inngangslønn i selskapet.

Sykefravær og turnover

Selskapets mål om sykefravær er et fravær på under 3%. Sykefravær for 2021 er totalt 2,45% (korttidsfravær 0,96% og 1,48% langtidsfravær). Fordeling av fravær menn og kvinner har vi ikke for sykefravær, men dette er noe vi vil se nærmere på i 2022. Selskapets turnover¹ for 2021 var 4,6% (eksklusiv pensjonister).

Bedriftshelsetjenesten

Høsten 2021 ble det i samarbeid med bedriftshelsetjenesten gjennomført medarbeiderundersøkelse. Undersøkelsen gir oss mulighet til å følge utviklingen av vårt

¹ Andel ansatte som sluttet i selskapet

arbeidsmiljø og viser gjennomgående gode resultater til tross for et annerledes år med pandemi og store deler av året på hjemmekontor. Undersøkelsen synliggjorde også enkelte forbedringsområder. Resultatene fra undersøkelsen følges opp av leder per område og avdeling, samt på virksomhetsnivå. Sammen prioriteres to funn fra rapporten som det er ønskelig å *beholde* og to å *forbedre* med tilhørende tiltak. Vi har i medarbeiderundersøkelsen og etter innspill fra ansatte, lagt til ekstra spørsmål knyttet til arbeidsrelatert stress og arbeidsbelastning.

Pandemi

Vi har under pandemien vært store deler av året på hjemmekontor etter anbefaling fra myndighetene. Vi har opprettet egne fraværskoder for koronarelatert sykefravær for sykemelding og egenmelding, samt egenmelding fravær barn eller barnepasser. Sykefravær for egne ansatte har ikke økt i 2021, men vi ser en økning på fravær grunnet korona for barn og barnepasser. Noen av tiltakene som har vært gjort er å tilby ansatte IT/utstyrspakke til hjemmekontor, samarbeid med bedriftsidrettslag om aktiviteter på fritid, samt øvelser en kan gjøre gjennom arbeidsdagen på hjemmekontor. Vi oppfordret til en time møtefri hver dag mellom kl. 11- 12. Opplæring av ledere i å følge opp ansatte på hjemmekontor (fjernledelse), hjemmekontorundersøkelse, medarbeiderundersøkelse, med egne spørsmål om hjemmekontor, medarbeidersamtaler, fast digitalt fellesmøte «allmøte» hver måned og faste digitale uformelle treffpunkt.

Rekruttering

Alle våre stillinger lyses ut internt i tillegg til eksternt. Oversikten under viser eksterne rekrutteringsprosesser i 2021. Vi har ikke nådd målet om minimum 50% rekruttering av kvinner til nye stillinger i selskaper. I de tilfellene vi har fått få søkere, har vi også benyttet aktiv rekruttering. Gjennom 2021 er det arbeidet med rekrutteringsprosessen, tekst i utlysning, bildebruk, mediepakker, annonsering og bruk av algoritmer som skal fremme andel kvinnelige søkere og mer mangfoldige utlysninger. Fremover skal det arbeides bredere i organisasjonen med bevisstgjøring om mangfold. Dette er tatt inn i handlingsplanen for 2022.

Rekrutteringer Nye Veier - 2021				
Stilling	Antall søkere	Kvinner	Menn	Ansatt
Sommerjobb 2021	124	42	82	K, K, M
Rådgiver Data, Integrasjon og Analyse	12	3	9	M

Ingeniørgeolog/geolog	35	18	17	K, M
Rådgiver ytre miljø	12	4	8	M
Rådgiver seriøsitet	40	11	29	K, M
Rådgiver systematisk ferdigstillelse	16	4	12	M
Finans Controller	21	11	10	K
Seniorrådgiver drift og vedlikehold	8	2	6	M
Rådgiver forvaltning	18	6	12	K
Prosjektstyrer	12	5	7	K, M
Direktør utbygging	25	1	24	M
Totalt	306	109	197	Menn = 9 Kvinner = 7

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering



2.1 Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Nye Veier har som mål å tiltrekke seg og utvikle dyktige mennesker. Vi skal rekruttere ansatte som reflekterer det samfunnet vi lever i uavhengig av kulturell bakgrunn, livsfase, etnisitet, funksjonsevne, kjønn og kjønnsidentitet eller kjønnsuttrykk, livssyn,

religion eller seksuell orientering. Vi har nulltoleranse for diskriminering. Likestilling skal gjenspeiles i alle våre prosesser, herunder rekruttering, utvikling, forfremmelse, lønns- og arbeidsvilkår, tilrettelegging og balanse mellom arbeid og fritid.

I 2021 har vi utarbeidet en ny virksomhetsstrategi. Vi har også oppdatert våre etiske retningslinjer og prosesser for varsling.

En av selskapets strategiske prioriteringer er å *ta et tydelig samfunnsansvar*. Økt mangfold og likestilling er en del av denne strategiske prioriteringen.

- 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.
- Nye Veier vil ved rekruttering ta en enda tydeligere profil på innovasjon, bærekraft og klima/miljø.

Formålet med virksomhetens etiske retningslinjer er å beskrive hvordan Nye Veier ønsker at medarbeidere møter leverandører, kolleger og omgivelsene for øvrig. Retningslinjene skal bidra til å sette oss i stand til å gjøre gode valg som virksomhet eller som medarbeidere.

Nye Veier tar et tydelig ansvar for å bidra til bærekraftig verdiskaping. Temaene er knyttet til FNs globale bærekraftsmål og illustrerer hvordan Nye Veier bidrar til målene. Nye Veier bidrar særlig til bærekraftsmålene om innovasjon og infrastruktur, anstendig arbeid og økonomisk vekst, og stoppe klimaendringer.

Nye Veier har en prosedyre for varsling og en fungerende varslingskanal. Selskapet jobber for en åpen ytringskultur hvor ansatte, leverandørkjeden og samfunnet rundt oss skal oppleve trygghet til å si ifra om kritikkverdige forhold. Nye Veier oppfordrer ansatte og innleide til å varsle slik at ledelsen får kunnskap om forholdene og dermed gis mulighet til å iverksette nødvendige tiltak for å korrigere kritikkverdige forhold.

Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

2.2 Slik arbeider vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Vi jobber for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i mange ulike sammenhenger:

- Det avholdes fire faste møter i AMU/BU hvert år. Administrerende direktør og ledelse fra HR er til stede sammen med tillitsvalgte og hovedverneombud. Likestilling og ikke-diskriminering er tema.
- I 2021 startet vi arbeidet mot sertifisering for likestilt arbeidsliv. Arbeidsgruppen har et mandat fra administrerende direktør. Sertifiseringen vil involvere hele organisasjonen.
- HR har fast tid i ledermøtene for å ta opp ulike tema relatert til likestilling og ikke-diskriminering.
- Likestilling og ikke-diskriminering er en del av et lederutviklingsprogram med oppstart i 2021. Medarbeiderskap og mangfoldledelse er blant temaene som er tatt opp så langt.
- Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelse med spørsmål om livsfase, utvikling, trivsel og arbeidsglede. For undersøkelsen i 2022 vil vi legge til spørsmål om flere av diskrimineringskategoriene og forekomsten av eksempelvis mobbing og trakassering.
- Det gjennomføres vernerunde på alle lokasjoner for tilrettelegging og for å sikre et trygt og forsvarlig arbeidsmiljø for alle.
- HR-systemet er tilrettelagt for medarbeiderutvikling, hvor HR definerer spørsmål som skal omtales i medarbeidersamtalen.
- Kulturarbeid i hele organisasjonen og gjennomføring av kulturkartlegging som er forankret i ledergruppen og jobbet med i lederutviklingsprogrammet.



Virksomheten har arbeidet med firestegsmetoden for alle personalområdene (rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging eller mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt andre relevante forhold i virksomheten). Vi har utarbeidet en risikovurdering, tiltaksoversikt og handlingsplan. HR har ledet arbeidet. Tema og involvering har vært tatt opp i AMU/BU møter, i arbeidsgruppen for sertifisering for likestilt arbeidsliv og i ledergruppen. Fremover er det ønskelig med en større involvering i organisasjonen. Sertifiseringsarbeidet er et av tiltakene for å lykkes med dette.

2.3 Risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Som innspill til risikovurderinger har følgende underlag og dokumentasjon vært benyttet: medarbeiderundersøkelse, pulsundersøkelse ved årlig medarbeidersamtale, AMU/BU-møter, HR-data, hjemmekontorundersøkelse, kulturkartlegging, innsiktsrapport for lederutvikling og ledermøter.

- Vi har ikke lyktes med å øke kvinneandelen på virksomhetsnivå og i ledelsen, men opplever at vi arbeider mer målrettet for økt mangfold.
- Medarbeiderundersøkelsen gir ikke god nok innsikt på alle kriteriene.
- Har på plass mye innen forfremmelse og utvikling, men mangler noe på å synliggjøre mulighetene for ansatte.
- Noe gap i lønnsnivå mellom kvinner og menn.
- Varierende grad av tilrettelegging for livsfaser, eks. småbarnsforeldre.

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

- Lederutviklingsprogram for ledere og mellomledere.
- Gjennomgang av rekrutteringsprosessen med formål å undersøke hvordan det kan rekrutteres flere kvinner og mer mangfoldig. Rekruttering er en delvis outsourcet prosess, slik at vi også vil jobbe med leverandørene her.
- Justeringer av medarbeidersamtalen for 2022.
- Visualisere karrieremodell for økt synliggjøring for ansatte.
- Anskaffelse av HMS-håndbok for bedre tilgang til informasjon for ansatte.
- Oppdatere intern HMS-prosess med klarere mål og KPI-er.
- Utarbeide og iverksette en strategi for arbeid med mangfold, inkludering og likestilling.
- Nytt e-læringsverktøy for kompetanseutvikling.
- Sertifisering for likestilt arbeidsliv. Bidrar til å jobbe målrettet, systematisk, med involvering, gode arbeidsprosesser og metodikk for arbeidet.
- Kompetansekartlegging og utarbeide kompetansestrategi.

Tiltakene er definert i en handlingsplan for selskapets videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering i 2022. Planen eies av HR og følges opp med involvering i organisasjonen.

2.5 Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

I 2021 har vi arbeidet målrettet med likestilling og mangfold. Vi har fått til mye, men vi ønsker fremover å være mer konkrete på målene vi setter oss. Forankring er et av områdene som vi skal sertifiseres i. Forankring er viktig for at vi skal lykkes i det videre

arbeidet. I tillegg må vi involvere større deler av organisasjonen samt øke kompetansen og bevisstgjøring hos alle ansatte.