



# Likestillingsredegjørelsen til Veøy AS for 2025

## Aktivitet & Redegjørelsesplikten

***Vi skal gi alle medarbeidere rett og mulighet til å utfolde sine evner uavhengig av kjønn, livssyn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, hudfarge, nasjonal eller etnisk opprinnelse, seksuell legning, funksjonshemming eller alder. Vi skal ha et arbeidsmiljø tilpasset alle, der kvinner og menn har lik lønn for likt arbeid.***

### Tilstand for kjønnslikestilling

Veøy AS har over lengre tid hatt høy andel mannlig ansatte, 421 menn og 39 kvinner (faste ansatte). Dette henger sammen med at store deler av driften er preget av tradisjonelt sett mannsdominerte yrker som lagermedarbeidere, sjåførere og tekniske fag. Det er variasjoner innenfor de ulike avdelingene av selskapet, og deler av virksomheten har større kvinneandel. Veøy-konsernet har som målsetning å ha god balanse mellom kjønn og vil derfor jobbe mer målrettet for å rekruttere flere kvinner i tradisjonelle mannsdominerte stillinger fremover.

### Kartlegging av lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og faste tillegg for regnskapsåret 2025. Vi kartlegger øvrige ansatte i administrasjon/funksjonær årlig, ettersom sjåfør og terminalmedarbeidere følger Godsoverenskomsten og er lønnet likt uavhengig av kjønn, etnisitet etc. I de tilfeller lønnen ved tiltredelse ikke styres av tariffavtaler, vil vurderingen av lønn bygge på en kombinasjon av lønnsnivå i bransjen og sammenlignbare stillinger i selskapet og bransjen. I de tilfeller hvor lønnen ikke endres via sentrale tariffoppgjør, forhandles det lokalt om en lønnsramme med de tillitsvalgte, og den individuelle lønnen justeres innenfor avtalte rammer og kriterier.

Vi har vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Eksempel på likt arbeid i Veøy AS:

- Konsernledelse
- Avdelingsleder og Driftssjef
- Teamledere og Driftsansvarlige/Fagansvarlig
- Trafikkleder og Befrakter
- Back-office/Administrasjonsmedarbeidere/Regnskap/Lønnsmedarbeidere

Eksempel på andre vurderinger: tidligere ledere som har gått ned i stilling, men beholdt lønnen, regnes som ledere (Teamleder/Driftsansvarlig/Fagansvarlig).

## Lønn per stillingsnivå i Veøy AS

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Forskjeller avtalt lønn/fastlønn (%)
<b>Total</b>	<b>22,00</b>	<b>63,00</b>	<b>26 %</b>	<b>85</b>	<b>87,3%</b>
<b>Nivå/gruppe 1</b>	1,00	3,00	25 %	4	57,2%
<b>Nivå/gruppe 2</b>	2,00	8,00	20 %	10	94,8%
<b>Nivå/gruppe 3</b>	1,00	13,00	7 %	14	96,6%
<b>Nivå/gruppe 4</b>	9,00	33,00	21 %	42	100,0%
<b>Nivå/gruppe 5</b>	9,00	6,00	60 %	15	91,7%

Konsernledelsen har analysert eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønn for 2025, i forbindelse med lønnsjusteringsprosessen. Analysegrunnlaget er basert på avtalt lønn og eventuelle faste tillegg for tilsvarende roller. Faktor som påvirker lønn er stillingens ansvar, krav til kompetanse og erfaring, kandidatens realkompetanse, stillingens påvirkning på selskapets resultat og individuell prestasjon. På nivå 1 har stillingens påvirkning på selskapets resultat vært en hovedfaktor for lønnsfastsettelsen, og ikke kjønn. Det er ikke funnet grunnlag for å tilsi at kjønn har vært en faktor i lønnsfastsettelse for Veøy AS som helhet. Selskapet har en godt regulert lønnsfastsettelse hvor kjønn ikke er en faktor. I forbindelse med langvarig permisjon (eksempelvis foreldrepermisjon) blir lønn regulert på lik linje som andre i arbeid ved den årlige lønnsjusteringsprosessen.

## Antall årsverk per kjønn i perioden 1.januar til 31.desember 2025:

Kjønn	Antall årsverk	Årsverk, Prosent
Menn	449,7	91,38%
Kvinner	42,4	8,62%
<b>Total</b>	<b>492,1</b>	<b>100%</b>

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon		Faktisk deltid		Ufrivillig deltid**	
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosentandel 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
39	421	28.3% (17)	21.4 % (118)	84.4 (uker)	134 (uker)	6.7% (4)	2.4% (13)	n/a	n/a

Stjerneforklaring:

\* Midlertidig ansatte inkluderer her også tilkallingshjelp i stor grad. Lærlinger er også inkludert i midlertidig ansatte kategorien. Selskapet har ad hoc oppdrag på alle avdelinger i selskapet og knytter seg til flere tilkallingshjelpere (pensjonister, studenter m.m.) ved økt oppdragsmengde eller fravær.

\*\*Ufrivillig deltid i selskapet blir avdekt i medarbeidersamtaler. Selskapet har hovedvekten av sine ansatte i fulltidsstilling. Enhver deltidsstilling i selskapet er et resultat av enten den enkelte ansattes personlige ønske ut ifra egen situasjon, eller driftsmessige behov.

## Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Veøy er et av landets største privateide transportselskaper med nærmere 450 enheter og 700 ansatte i konsernet. Veøykonsernet består av selskapene Veøy AS, Veøy Møre AS, Tangvik AS og Veøy Buss AS. Vi har kontorer 11 steder i Norge; Åndalsnes (hovedadministrasjon), Molde, Ålesund, Oslo, Borgeskogen, Kristiansand, Stavanger, Haugesund, Bergen, Orkanger og Trondheim.

I Veøy-konsernet sine etiske retningslinjer er det nedfelt at vi ikke aksepterer noen form for upassende oppførsel, mobbing, trakassering eller diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder, funksjonsnedsettelse, etnisitet, religion/livssyn, fagforeningsmedlemskap, eller kombinasjoner av disse. Her har vi også nedfelt at ledere skal bidra til at alle medarbeidere får en rettferdig behandling og like muligheter når det gjelder ansettelser, lønn, utvikling og forfremmelser. Forskjellsbehandling tolereres ikke.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i Veøys ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Vår bransje er i manko av kvalifisert personell, og selskapet må samarbeide med Nav, inkluderingsbedrifter, tidvis også nasjonale og internasjonale rekrutteringsselskap for å få tilgang til nok ressurser. I 2023 innførte vi en karriereside på hjemmesiden vår med vår personalpolitikk baseres på et inkluderende arbeidsmiljø som er opptatt av mangfold. I 2024 reviderte vi retningslinjer i vår Personelhåndbok for å hindre diskriminering, trakassering og seksuell trakassering på arbeidsplassen. I 2025 iverksettes grunnarbeidet for et nytt HRM system med egen digital varslingskanal for kritikkverdige forhold. Varslingsordningen skal gjøre det enkelt og trygt å si ifra om kritikkverdige forhold, enten det er brudd på lover, våre



etiske retningslinjer eller andre interne retningslinjer. Denne gjør det også mulig å være anonym og er tilgjengelig for både egne ansatte, innleid arbeidskraft og eksterne via hjemmesiden vår. Systemet ble innført i ene datterselskapet til Veøy AS i 2025, med plan om videre implementering i resten av konsernet i 2026. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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

Konsernledelse med HR som fagansvarlig jobber målrettet mot at Veøy skal bli den foretrukne arbeidsgiveren i transportbransjen. Veøy AS har et konsern Arbeidsmiljøutvalg, lokale verneombud og tillitsvalgtrepresentanter som aktivt benytter ulike kanaler og samarbeidsforum for å drøfte arbeidsmiljø og arbeidsvilkår. Eksempelvis møter konsernledelsen konsernutvalget i Fellesforbundet og YTF tre ganger i året. Arbeidsgiver er medlem i arbeidsgiverorganisasjonen NHO Logistikk og Transport for å sikre at Veøy som selskap og bransjen er representert, og er med i de politiske diskusjonene for å drøfte tiltak til å bedre rekruttering i bransjen og få bedre vilkår for bransjen. Representant fra konsernledelsen sitter i styret for NHO LT, samt vi har lokale ledere som sitter i region styre.

## Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

Det er sammensatte årsaker til at det kan oppstå hindre for likestilling og risiko for diskriminering i virksomheten. Dette kan blant annet være knyttet til rekruttering, arbeidsmiljø, organisering av arbeid, kultur og manglende bevissthet rundt inkludering.

Som Arbeidsgiver er det godt kjent at transportbransjen er en mannsdominert bransje. Hovedvekten av våre ansatte jobber som sjåfør eller på terminal. Arbeidet krever en viss fysisk helse, og Arbeidsgiver er klar over at dette kan hindre deler av samfunnet for å jobbe i selskapet. Arbeidsgiver har overordnet risikovurdering som er utarbeidet i samarbeid med bedriftshelsetjenesten for å se på muligheter for å minimere risikoer og sannsynlighet for eksempelvis tunge løft, som revideres ca. hvert 3. år eller ved behov. Arbeidsgiver er godt kjent med at det i transportbransjen, spesielt godstransport, er en større uforutsigbarhet i arbeidstid som kan hindre spesielt kvinner i å delta i arbeidet grunnet familieforpliktelser, men ser samtidig at flere menn krever større grad av forutsigbarhet rundt arbeidstid for å ivareta de samme forpliktelsene.

Arbeidsgiver er kjent med at vi i større grad kan tilrettelegge eksempelvis for funksjonsnedsettelse i administrasjonen, enn i operative roller i trafikk og terminal. Arbeidsgiver har derimot både rekruttert og tilrettelagt for inkludering for flere medarbeidere med ulike funksjonsnedsettelse, og har et aktivt lokalt samarbeid med Nav og inkluderingsbedrifter på de ulike avdelingene som Veøy har arbeidsplass.

Område	Risiko for diskriminering	Hindring av likestilling
<b>Rekruttering</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Foretrekke menn til sjåfør- og lagerstillinger.</li> <li>• Ubevisst forskjellsbehandling basert på kjønn, alder, etnisitet/nasjonalitet, språk, religion, funksjonsnedsettelse</li> <li>• Krav som ikke er nødvendige for stillingen, for eksempel “må tåle tungt fysisk arbeid” når hjelpemidler finnes.</li> <li>• Forskjellsbehandling av utenlandske arbeidssøkere, personer med aksent eller ikke-nordisk/utenlandsk navn</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manglende tilrettelegging for ansatte med funksjonsnedsettelse.</li> <li>• Lite fleksibilitet for ansatte med omsorgsansvar.</li> </ul>
<b>Arbeidsforhold og arbeidsmiljø</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ulik behandling mellom fast ansatte og innleide.</li> <li>• Forskjeller i arbeidsoppgaver, skift eller ruter.</li> <li>• Trakassering eller uønsket språkbruk på terminaler og lager.</li> <li>• Seksuell trakassering mot kvinnelige ansatte.</li> <li>• Mobbing av minoritetsgrupper eller yngre ansatte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• “Macho-kultur” som gjør det vanskelig å varsle.</li> <li>• Ensidig tilrettelegging for majoriteten.</li> <li>• Dårlige garderobe- og sanitærforhold for kvinner.</li> <li>• Manglende språkstøtte eller opplæring.</li> </ul>
<b>Lønn og arbeidsvilkår</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menn får høyere lønn enn kvinner ved lønnsfastsettelse</li> <li>• Midlertidige ansatte får dårligere vilkår (forsikring).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Subjektive vurderinger ved lønnsfastsettelse.</li> </ul>
<b>Karriere og utvikling</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menn prioriteres til lederroller eller spesialoppgaver.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manglende mentorordninger.</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eldre ansatte får mindre kompetanseutvikling.</li> <li>• Ansatte med annet morsmål ekskluderes fra utviklingsmuligheter.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Få kvinnelige rollemodeller.</li> <li>• Kurs gjennomføres på tider som vanskeliggjør deltakelse.</li> </ul>
<b>Turnus, arbeidstid og fleksibilitet</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Urettferdig fordeling av attraktive vakter.</li> <li>• Manglende hensyn til religion eller omsorgsansvar.</li> <li>• Indirekte diskriminering ved krav om lange arbeidsdager.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lite fleksible turnusordninger.</li> <li>• Vanskelig å kombinere arbeid og familieliv.</li> <li>• Kultur for å prioritere tilgjengelighet fremfor balanse.</li> </ul>
<b>Helse, sikkerhet og tilrettelegging</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Begrenset mulighet for tilrettelegging for gravide.</li> <li>• Ulik oppfølging ved helseutfordringer.</li> <li>• Manglende universell utforming av utstyr og lokaler.</li> <li>• Begrenset mulighet for å tilrettelegge i gradert stilling</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kjøretøy og utstyr tilpasset én kroppstype.</li> <li>• Høye fysiske krav uten tekniske hjelpemidler.</li> <li>• Lite kunnskap om inkluderende HMS-arbeid.</li> </ul>
<b>Kunder og eksterne samarbeid</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sjåfører opplever diskriminering hos kunder/eksterne</li> <li>• Forskjellsbehandling fra underleverandører.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manglende rutiner for håndtering av hendelser.</li> <li>• Lite støtte til ansatte som varsler.</li> </ul>
<b>Særlig relevante risikogrupper i transportbransjen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kvinner i mannsdominerte miljøer.</li> <li>• Utenlandske arbeidstakere.</li> <li>• Innleide og midlertidige ansatte.</li> <li>• Yngre og eldre arbeidstakere.</li> <li>• Ansatte med redusert funksjonsevne.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• LHBT+-personer.</li> <li>• Gravide ansatte/Kvinner i en alder hvor man får barn</li> </ul>	
--	---	--

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

<b>Organisatoriske tiltak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utarbeide tydeligere retningslinjer mot diskriminering.</li> <li>• Innføre obligatorisk opplæring i varslingsrutiner.</li> <li>• Gjennomføre jevnlig arbeidsmiljøundersøkelser.</li> <li>• Kartlegge lønnsforskjeller.</li> </ul>
<b>Rekrutteringstiltak</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bruke kjønnsnøytrale stillingsannonser.</li> <li>• Sikre objektive ansettelsesprosesser.</li> <li>• Aktiv rekruttering av underrepresenterte grupper.</li> <li>• Mer fokus på ordlyd i stillingsannonser som oppmuntrer til mangfold og inkludering</li> </ul>
<b>HMS kultur</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nulltoleranse for trakassering.</li> <li>• Tilrettelegging av arbeidsutstyr og fasiliteter.</li> </ul>
<b>Oppfølging og kontroll</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jevnlige risikovurderinger.</li> <li>• Måling av sykefravær, turnover og varslar.</li> <li>• Evaluering av likestillingsarbeid i ledergruppen.</li> </ul>



Ledelsen har funnet at mulig årsak til risiko og hindre for likestilling av lønn mellom kjønn kan være knyttet til at det historisk har vært menn i virksomhetens øverste stillinger. Tilsvarende har det vært manglende retningslinjer for lønnsfastsettelsen som kan bidra til forskjellsbehandling. Siden 2022 har Veøy økt kvinneandelen i konsernledelsen (fra 0% i 2021 til 25% i perioden 2022 til d.d.) og avdelingsledernivå (fra 0% i 2023 til 22% i perioden 2025 til d.d.).

## **Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover**

For 2025 har vi bl.a. jobbet mer i samarbeid med tillitsvalgte om utarbeidelse av arbeidsplaner for å skape en større grad av forutsigbarhet rundt arbeidstidsordning for våre ansatte. I 2026 vil vi jobbe med en digitalisering rundt arbeidsplaner, for å skape bedre tilgang og innsikt i plan for våre ansatte, samt bedre ressursplanleggingen vår og har mer oversikt. Dette er et viktig tiltak for å bedre arbeidsvilkårene til våre ansatte, og dermed minimere risiko for frafall eller hindre folk til å bli ansatt i selskapet vårt.

For 2026 vil vi bygge videre på det arbeidet som er startet tidligere år, for å sikre at vi jobber strukturert og målbevisst med likestilling og mot diskriminering. Arbeid for likestilling og mot diskriminering gjøres gjennom samarbeid med ledelse, tillitsvalgte, AMU og verneombud. I 2026 skal en større arbeidsmiljøundersøkelse gjennomføres i selskapet, og resultatene for denne vil bl.a. danne grunnlaget for videre tiltak.