



1. Om virksomheten

Veglo AS er omfattet av aktivitets- og redegjørelsesplikten etter likestillings- og diskrimineringsloven.

Veglo AS har ca. 120 årsverk, hovedsakelig innen transport og logistikk, med hovedbase på Hell i Stjørdal.

2. Arbeid etter fire-stegsmodellen

Virksomheten arbeider med aktivitetsplikten i tråd med lovens fire-stegsmodell:

2.1. Undersøke

Årlig kartlegging av risiko for diskriminering knyttet til lønn, arbeidstid, stillingsstørrelse, rekruttering, utviklingsmuligheter og arbeidsmiljø.

2.2. Analysere

Vurdering av årsaker og potensielle konsekvenser av identifiserte forhold, inkludert vurdering av om forhold påvirker kvinner og menn ulikt.

2.2. Iverksette tiltak

Tiltak som styrker likestilling og hindrer diskriminering gjennomføres, bl.a. kjønnsnøytral rekruttering, arbeid med ufrivillig deltid, tilrettelegging og tiltak mot trakassering.

2.4. Vurdere resultater

Tiltak evalueres årlig og videreutvikles basert på effekt, erfaringer og dialog med ansatte og tillitsvalgte.

3. Involvering av tillitsvalgte

Arbeidet med aktivitets- og redegjørelsesplikten gjennomføres i samarbeid med virksomhetens tillitsvalgte. De deltar i kartlegging, drøfting av risiko, vurdering av tiltak og evaluering av gjennomførte aktiviteter.

4. Kjønnlikestilling og kjønnsbalanse

4.1 Antall ansatte – kjønnsfordeling

Antall ansatte totalt	120
Antall årsverk	120
Kvinneandel	3,33 %
Menn	96,67 %
Annet	0 %



4.2 Kjønnsbalanse i stillingskategorier

Funksjonsområder	Menn	Kvinner	Annet
Administrasjon og ledelse	10	2	0
Verksted (teknisk)	3	0	0
Sjåførere (operativt)	103	2	0

Den lave kvinneandelen i operativ drift reflekterer bransjeforhold og rekrutteringsgrunnlag.

5. Lønnsforhold og likelønn

Virksomheten gjennomfører årlig lønnskartlegging. Det er ikke avdekket lønnsforskjeller som ikke kan forklares med kompetanse, ansvar, arbeidstid eller ansiennitet.

Virksomheten praktiserer likelønn for arbeid av lik verdi.

6. Arbeidstid og ufrivillig deltid

Veglo AS har i all hovedsak heltidsansatte. Deltidsstillinger benyttes i begrenset omfang, hovedsakelig ved særskilte behov eller i perioder med redusert arbeidsbelastning. Kartlegging viser ikke at deltid benyttes på en måte som påvirker kvinner og menn ulikt.

Virksomheten arbeider med:

- å sikre forutsigbar arbeidstid for alle ansatte
- å tilby økt stillingsprosent ved ledighet i vakter eller endret behov
- å fordele ekstravakter og overtid på en kjønnsnøytral og rettferdig måte

7. Midlertidige ansatte

Midlertidige stillinger benyttes ved sesongtopper og driftsmessige behov. Virksomheten vurderer jevnlig at ansettelsesformen er saklig og ikke påvirker kjønn ulikt.

8. Forebygging av diskriminering og trakassering

Tiltak og rutiner inkluderer:

- Skriftlige retningslinjer mot diskriminering og trakassering inkl. etiske retningslinjer (Code of Conduct)
- Egne etiske retningslinjer for leverandører (Suppliers Code of Conduct)
- Varslingsrutiner tilgjengelig for alle ansatte
- Oppfølging av alle hendelser i tråd med lovverk og interne rutiner
- Årlig vurdering av risiko for diskriminering og trakassering



9. Arbeid med likestilling og mangfold

Fokusområder omfatter:

- Årlige kartlegginger
- Kjønnsnøytral rekruttering
- Tilrettelegging for gravide og ansatte med særlige behov
- Forebygging av utenforskap og styrking av inkludering

10. Vurdering av risiko for diskriminering

Virksomheten vurderer risiko innen følgende områder:

- Rekruttering
- Lønn og arbeidsvilkår
- Arbeidstid og stillingsstørrelse
- Utviklingsmuligheter
- Tilrettelegging
- Arbeidsmiljø og trakassering

Ingen vesentlige forhold er avdekket, men følgende risikoer følges opp:

- Ulike arbeidsbelastninger mellom kjønn ved visse arbeidsoppgaver
- Ujevn tilgang til ekstravakter i hastesituasjoner
- Sesongvariasjoner som kan påvirke kvinnelige ansatte mer (graviditet/permisjon)

11. Tiltak for kommende år (2026)

- Videreføre kjønnsnøytral rekruttering
- Styrke gjennomgang av arbeidstid og stillingsstørrelse
- Oppdatert opplæring om trakassering og varsling
- Fortsatt årlige lønnskartlegginger
- Integre likestillingsperspektivet sterkere i arbeidsplanlegging

12. Publisering

Likestillingsredegjørelsen publiseres på virksomhetens hjemmeside og oppdateres årlig.

Veglo AS,

23.03.2026