



VIANOR AS – LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2021

Partssammensatt utvalg

I forbindelse med skjerpelser i loven om å jobbe aktivt med mangfold, likestilling og diskrimineringsspørsmål opprettet Vianor AS utvalg i januar 2021 som jobber med disse spørsmålene. Bedriften ønsker en så bredt sammensatt gruppe som mulig. Alle ansatte har hatt mulighet til å melde sin interesse for å delta i utvalget. Det avholdes 3-4 møter i utvalget gjennom året.

Pr juni 2022 består utvalget av:

Hovedverneombud Alexander Emisch

Hovedtillitsvalgt Marius Lervik

Butikkselger Grete Salthammer

Butikkselger Mari Kolbrun Kristjansdottir

HR-sjef Vianor AB Viktoria Knutsson

HR-sjef Vianor AS Anne Bender Schøyen

Nokian Tyres prinsipper og retningslinjer innen likestilling, mangfold og inkludering

Vianor AS er en del av Nokian Tyres konsernet. Som en del av konsernet, følger Vianor AS Nokian Tyres sine prinsipper for likestilling, mangfold og inkludering er beskrevet, og tilgjengelig for alle ansatte, på konsernets intranett

I Vianor AS skal alle føle at de kan være seg selv på jobben. Vi skal være en trygg og inkluderende arbeidsplass og vi ser på mangfold som en styrke.

Vi respekterer menneskerettighetene og behandler alle individer likt enten vi har å gjøre med vårt personell eller andre interessenter. Vi tillater ingen form for diskriminering, trakassering eller mobbing. Alle er ansvarlige for å handle rettferdig og skape en hyggelig, inspirerende arbeidsatmosfære. Vi ønsker å sikre den psykiske og fysiske sikkerheten til våre ansatte. Alle må ha en like stor mulighet, og ingen blir behandlet annerledes eller diskriminert på grunn av deres personlige egenskaper.

Vi omfavner mangfold som betyr aksept, respekt og forståelse for at hvert individ er unikt. Det handler om å ta hensyn til forskjellene mellom mennesker og grupper av mennesker og å sette en positiv verdi på disse forskjellene.

Vi fremmer en inkluderende og likestilt arbeidskultur og gir våre ansatte mulighet til å være aktive medlemmer i vår organisasjon. Alle har ytringsfriheten. Aktiv deltakelse på ulike nivåer i organisasjonen og respekt for hver ansatts deltakelsesrett er en del av vår arbeidskultur. Dette gjennom bl annet utviklingssamtaler, tillitsvalgt- og verneombudsordning, arbeidsmiljøutvalg, medarbeiderundersøkelser og månedsmøter.

Varsling (whistle-blowing) Nokian Tyres ønsker å basere sin virksomhet på åpenhet, etiske retningslinjer og etterlevelse av lover og regler. Vår varslingsrutine har blant annet til hensikt å oppmuntre våre ansatte og andre interessegrupper til å varsle om virksomhet som strider mot loven, våre forretningsprinsipper eller våre retningslinjer for øvrig. Informasjon og rutiner for varsling av kritikkverdige forhold, er tilgjengelig for alle ansatte på konsernet sitt intranett, Entire.

Det er null-toleranse for diskriminering, trakassering og mobbing.

Tiltak og handlingsplan

SITUASJON	MÅL	TILTAK
Diskriminering, trakassering og mobbing (også fra kunder)	Nulltoleranse for diskriminering, trakassering og mobbing	*Puls survey ifm Drive! 2.0 januar 2022 *Gjøre varslingsrutiner kjent *Rekrutteringsopplæring for sjefer
Skjevfordeling (kvinner/menn)	Arbeidsmiljø som gjenspeiler samfunnet ellers, bedre arbeidsmiljø, økt kreativitet, bedre forretningsmuligheter	*Sjekke faktisk status i bedriften *Sikre kjønnsnøytral rekruttering *Rekrutteringsopplæring for sjefer *Bilder som viser begge kjønn *Kjønnsnøytrale annonsetekster
Lønns- og arbeidsvilkår	Unngå diskriminering i lønns- og arbeidsvilkår basert på kjønn, etnisitet og religion	*Sjekke at det ikke forekommer diskriminering i lønns- og arbeidsvilkår i stillingsgrupper som er likeverdig arbeid eller i arbeid av samme verdi
Manglende utviklingsmuligheter i bedriften	Ha og beholde kompetente & motiverte ansatte	*Fokus på opplæring/utvikling av ansatte *Medarbeidersamtaler
Manglende kunnskap om Likestilling, diskriminering og mangfold i bedriften/hos våre ledere	Bedriftens holdning og policy om temaet skal være kjent blant våre ansatte & ledere, for å unngå diskriminering, trakassering og mobbing i bedriften	*Tema på månedsmøter/allmøter/Workshop på ledersamlinger

Gjennomførte tiltak

Det er etablert et partssammensatt utvalg i bedriften. Utvalget jobber med teamet likestilling, diskriminering og trakassering.

Både vårt intranett, Entire, samt medarbeiderundersøkelsen Drive! er tilgjengelig på flere ulike språk.

Vianor AS har gjennomført en spørreundersøkelse om mobbing & trakassering i tillegg til medarbeiderundersøkelsen Drive! i januar 2022.

Spørreundersøkelse om mobbing & trakassering samt medarbeiderundersøkelsen Drive! viser at vi har et godt arbeidsmiljø i virksomheten preget av høyt engasjerte og fornøyde medarbeidere.

I medarbeiderundersøkelsen fremheves dette som styrker i bedriften:

- Tilhørighet - Jeg føler tilhørighet her i Nokian Tyres
- Team - Jeg er fornøyd med min arbeidsgruppe
- Inkludering - Ulike perspektiver verdsettes i Nokian Tyres

Bedriftens topp-muligheter/utviklingsmuligheter er:

- Sikker miljø – Sikkerhet har høyeste prioritet her
- Kommunikasjon - Nokian Tyres er gode på å kommunisere med sine ansatte
- Motivasjon - Lederen min inspirerer meg til å gjøre mitt beste

Hvert enkelt team/avdeling skal ut fra egne resultater i fellesskap utarbeide tiltak for videre utvikling av eget arbeidsmiljø.

Tilbakemeldingen fra de ansatte på temaet mobbing & diskriminering viser at det oppleves som positivt at vi har søkelys på dette, men at det er et behov for å gjøre varslingsrutiner for kritikkverdige forhold bedre kjent.

I vår annonsering etter nye medarbeidere ønsker vi velkomne søkere med ulik bakgrunn for i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i samfunnet. I tillegg har vi blitt mer bevisst vårt valg av bilder både på våre karrieresider og ifm intern annonsering/informasjonsdeling.

Bedriften samarbeider med NAV ifm inkludering av personer som av ulike årsaker står uten jobb.

Det er gjort en kartlegging av kjønnsbalansen, antall midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon samt bruken av deltidsarbeid. Ifm neste medarbeiderundersøkelse vil det gjennomføres undersøkelse for å avdekke i hvilken grad ansatte jobber ufrivillig deltid i bedriften. Tilstanden for kjønnslikestilling er presentert og diskutert med medlemmene i utvalget.

HR har gjennomført lønnskartlegging basert på tall/informasjon for 2021 for å avdekke om det forekommer diskriminering i lønns- og arbeidsvilkår i stillingsgrupper som er likeverdig arbeid eller i arbeid av samme verdi. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene. Stillingskategoriene har blitt diskutert med Hovedtillitsvalgt i bedriften. Lønnskartleggingen er presentert og diskutert med medlemmene i utvalget. Videre vil kartleggingen bli gjennomgått med bedriftens øverste ledelse. Unaturlige skjevheter vil hensyntas i framtidige lønnsjusteringer.

Lønnskartlegging

			Lønnsforskjeller **					
			Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kv	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	28	396						
BC avdeling/produksjon/lager	9	259	91,2%	95,1%	38,4%	46,6%	59,3%	0,0%
Butikkselger/formann regummiering	8	56	89,3%	91,3%	20,7%	68,4%	75,8%	0,0%
Avd leder, field sales, leder lager & regummiering	3	56						
Adm stillinger: Logistikk, Produkt, Økonomi, E-com, Lønn, IT	6	3						
Salgssjef/segment manager	0	7						
Øvrige adm stillinger utvidet ansvar (produkt, bilservice og business controller)	0	4						
Reg sjefer, IT-sjef, HR-sjef, Eiendomssjef	1	7						
B2B/BCB/Operasjon/Car Service	1	3						
Øverste leder	0	1						

Kjønnslikestilling

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**		Rekruttering, lønnsvækst, videre- utdanning, arbeidstid og sykefravær ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
28	396	2	34	32	14	6	25				

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

*** Valgfritt å ha med i redegjørelsen