



Aktivitets- og redegjørelsesplikt 2024



Innledning

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 2-3 møter i utvalget gjennom året.

Ved utgangen av 2024 består utvalget av:

Hovedtillitsvalgt Marius Lervik
Hovedverneombud Christaki Tsarai
Avdelingsleder Grete Øvrum
Avdelingsleder Silje Bekkenes Horvei
HR-sjef Mina Mertiris Sveløkken

Nokian Tyres prinsipper og retningslinjer innen likestilling, mangfold og inkludering

Vianor AS er en del av Nokian Tyres, og følger Vianor AS Nokian Tyres sine prinsipper for likestilling, mangfold og inkludering. Dette 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. Inkludering er alles ansvar.

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 blant 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, SpeakUp, 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.

*Vianor AS likestillingsredegjørelse er delt inn i 3 deler;
Introduksjon, risikoområder med handlingsplan og tiltak og nøkkeltall.*

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

Risikoområder – handlingsplan og tiltak

SITUASJON	MÅL	TILTAK
Diskriminering, trakassering og mobbing (også fra kunder)	Nulltoleranse for diskriminering, trakassering og mobbing	*Puls survey ifm Drive! September 2024 *Gjøre varslingsrutiner kjent *Rekrutteringsopplæring for sjefer
Skjevfordeling (kvinner/menn)	Arbeidsmiljø som gjenspeiler samfunnet ellers, bedre arbeidsmiljø, økt kreativitet, bedre forretningsmuligheter	*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	*Sikre 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 og motiverte ansatte	*Fokus på opplæring/utvikling av ansatte *Medarbeider-/utviklingssamtaler
Manglende kunnskap om Likestilling, diskriminering og mangfold i bedriften/hos våre ledere	Bedriftens holdning og policy om temaet skal være kjent blant våre ansatte og ledere for å unngå diskriminering, trakassering og mobbing i bedriften	*Tema på månedsmøter/allmøter * Workshop på ledersamlinger
Ufrivillig deltid	Kunne tilby heltidsstillinger i bedriften til de som ønsker det	*Gjennomføre Puls survey annen hvert år for å avdekke eventuelt ufrivillig deltid i bedriften

Slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering i praksis

- Det er etablert et partssammensatt utvalg i bedriften. Utvalget jobber med teamet likestilling, diskriminering og trakassering.
- Det gjennomføres årlig medarbeiderundersøkelse, nå sist i september 2024, med en svarprosent på 63%.
Både vårt intranett, Entire, samt medarbeiderundersøkelsen Drive! er tilgjengelig på flere ulike språk.
I etterkant av medarbeiderundersøkelsen skal hvert enkelt team/avdeling ut fra egne resultater, i fellesskap utarbeide tiltak for videre utvikling av eget arbeidsmiljø.
Spørreundersøkelse Drive! viser at vi har et arbeidsmiljø i Vianor AS preget av høyt engasjerte og fornøyde medarbeidere. Medarbeidertilfredsheten 73 – mot 72 for hele konsernet.

I medarbeiderundersøkelsen fremheves dette som styrker i bedriften:

- Tilhørighet – Jeg føler tilhørighet i foretaket
- Velvære – Medarbeiderne i selskapet vårt er oppriktig interessert i at kollegaene har det bra

- Samarbeid – Teamene i foretaket samarbeider effektivt og får ting gjort

Bedriftens toppmuligheter/utviklingsmuligheter er:

- Sikkert miljø – Sikkerhet har høyeste prioritet her
- Tilbakemelding – Min leder gir meg tilbakemeldinger som hjelper meg å forbedre mine prestasjoner
- Team – jeg er fornøyd med min arbeidsgruppe.
- Vianor AS har gjennomført en spørreundersøkelse om mobbing og trakassering i tillegg til medarbeiderundersøkelsen Drive! i september 2024.

Tilbakemeldingen fra de ansatte på temaet mobbing og diskriminering viser at det oppleves som positivt at vi har søkelys på dette. 34,4% svarte på undersøkelsen og 1% av disse melder tilbake at de opplever pågående mobbing eller diskriminering på arbeidsplassen.

De som har meldt inn opplevd mobbing og diskriminering, har blitt kontaktet av HR direkte og sakene behandlet etter nærmere avtale med den ansatte.

- I vårannonsering etter nye medarbeidere ønsker vi velkomne søkere med ulik bakgrunn for i størst mulig grad gjenspeile mangfoldet i samfunnet. I tillegg har vi konkretisert i annonseteksten at om du er en uerfaren eller erfaren, mannlig eller kvinnelig dekkmonter er ikke avgjørende for oss – så lenge du har rett innstilling og kan identifisere deg med våre ønskede kvalifikasjoner.
- Vi er bevisste i vårt valg av bilder både på våre karrieresider, informasjonsdeling og annonser.
- Bedriften samarbeider med NAV om inkludering av personer som av ulike årsaker står uten jobb.
- Det ble gjennomført bred informasjon i interne kanaler om vår varslingskanal, SpeakUp



Tilstand for likestilling – nøkkeltall

Det er gjort en kartlegging av kjønnsbalansen, antall midlertidig ansatte, uttak av foreldrepermisjon samt bruken av deltidsarbeid.

Nøkkeltall for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse fast ansatte*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall		Oppgis i antall	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
36	391	3	30	11	7,4	0	11	*)Se egen kommentar	*)Se egen kommentar

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

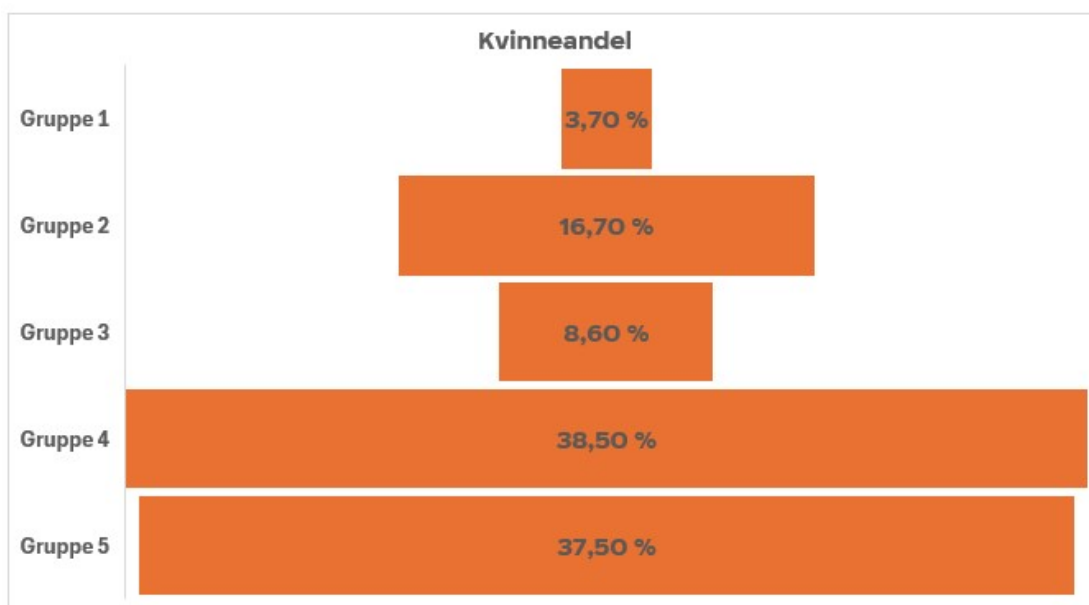
*) I mars 2025 ble det gjennomført en Puls Survey om ufrivillig deltid i bedriften. Spørsmålene til undersøkelsen ble utarbeidet i fellesskap i ARP-utvalget. Undersøkelsen ble sendt ut til fast ansatte som jobber deltid. Alle som jobber deltid faller under gruppe 1, spesifikasjon finnes i forklaring på gruppeinndeling under. På tross av påminnelser om å svare på undersøkelsen var det kun 2 medarbeidere som svarte. Av innkomne svar, var det ingen som oppgir at de ønsker å jobbe mer enn nåværende stilling. Det angis ulik årsak for dette. Neste undersøkelse er i 2027.

Nøkkeltall for gruppeinndeling:

- 1 Blue collar/avdeling/produksjon/lager
- 2 Butikkselger/kundemottaker
- 3 Avdelingsleder, field sales og leder av lager
- 4 Støttefunksjoner i administrasjonen/ Servicekontor
- 5 Utvidet ledergruppe
- 6 Øverste leder – ikke med i tabellen)



Nøkkeltall for kjønnsforskjeller



Som tabellen over viser er det en overvekt av menn i selskapet. Hvordan disse fordeler seg på hver gruppe vises i tabellen under.

Vianor arbeider målrettet med å tiltrekke oss kvinner på alle nivåer i selskapet, men har valgt å ikke sette.

Nøkkeltall for lønnsforskjeller

Det må være minst fem av hvert kjønn i en gruppe for å kunne publisere resultatene for kjønnskartleggingen offentlig. Der dette ikke foreligger er det markert med – i tabellen.

*baserer seg på ansattes faste avtalte lønn

Ikke med i lønnskartleggingen:

Læringer

Ansatte på NAV-tiltak med begrenset inntekt

Sesongmedarbeidere og tilkallingshjelp

Kategori:	Kvinnens andel av menns gjennomsnittslønn*
Gruppe 1	94,9%
Gruppe 2	91,2%
Gruppe 3	91,9%
Gruppe 4	92,1%
Gruppe 5	-
Gruppe 6	-