

Redegjørelse om likestilling og ikke-diskriminering 2025– AS Insignia

Innledning og overordnet forankring

AS Insignia arbeider kontinuerlig og systematisk for å fremme likestilling og forhindre diskriminering. Selskapet skal sikre like rettigheter og muligheter uavhengig av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, språk, alder eller kombinasjoner av disse grunnlagene.

Arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering er forankret i selskapets strategiske prioriteringer og inngår som en del av den ordinære virksomhetsstyringen. Retningslinjer, policyer og rutiner er tilgjengelige for alle ansatte gjennom personal- og lederhåndbøker samt konsernets intranett.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

(Undersøke)

Kjønnsbalanse per 31.12.2025

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatt		Foreldrepermisjon		Faktisk deltid	
Oppgis i antall		Oppgis i prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
13	78	0%	2%	0	0	1,1%	4,4%

Per 31.12.2025 utgjør kvinner 14% av de ansatte i AS Insignia. Kjønnsbalansen reflekterer i stor grad bransjestrukturen, hvor tekniske fag og mekanikeryrket fortsatt er mannsdominert.

Lønnskartlegging 2025

AS Insignia har gjennomført lønnskartlegging for ansatte som har vært helårsansatt i 2025. Kartleggingen er gjennomført i tråd med likestillings- og diskrimineringslovens krav, men ettersom ingen av gruppene har over 5 kvinnelige ansatte kan ikke funnene i kartleggingen presenteres.

Lønnskartlegging 2025 - AS INSIGNIA						
Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Andel kvinners ytelser, eks overtid (%)	Kommentar
Total	13	78	14 %	91		
Delemedarbeider	2		100 %	2		<5 kvinner
Funksjonær 1	3	15	17 %	18		<5 kvinner
Funksjonær 2	2	5	29 %	7		<5 kvinner
Leder	3	16	16 %	19		<5 kvinner
Lærling	1	5	17 %	6		<5 kvinner
Mekaniker		30	0 %	30		<5 kvinner
Selger	2	7	22 %	9		<5 kvinner

Muligheten for overtidarbeid er lik for kvinner og menn. Menn har imidlertid hatt flere overtidstimer. For å sikre et korrekt og sammenlignbart grunnlag er lønn og ytelser derfor vurdert eksklusiv overtidsgodtgjørelse.

Stillingsnivåene følger Biliass etablerte organisasjonsstruktur. Funksjonærer er delt i to grupper, hvor Funksjonær 2 omfatter stillinger med spesialistkompetanse, mens Funksjonær 1 omfatter øvrige funksjonærstillinger.

AS Insignias lønns- og tariffavtaler for selgere, mekanikere og deleselgere regulerer lønnsfastsettelsen for ansatte i disse rollene, og sikrer lik behandling av kvinner og menn.

For mekanikergruppen er lønssystemet basert på tillegg til grunnlønn knyttet til ansiennitet, dokumentert kompetanse samt bonusmuligheter basert på individuell prestasjon og ferdigheter.

For selgere består lønnen av en fastlønn som er lik for alle ansatte i samme stillingskategori, samt en provisjonsbasert del som den enkelte medarbeider selv kan påvirke gjennom faktiske salgsresultater.

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

(Analysere – Iverksette – Evaluere)

Rekruttering

(Analyse og tiltak)

Bilbransjen generelt, og også AS Insignia, har historisk hatt en overvekt av menn blant de ansatte. Teknikere og mekanikere utgjør den største medarbeidergruppen i virksomheten, og rekrutteringsgrunnlaget til disse fagene er fortsatt mannsdominert.

Andelen kvinner som søker seg til faget gjennom lærlingordningen er lav, men viser en svakt økende tendens. På bakgrunn av dette rekrutteres det fortsatt hovedsakelig menn til lærlingstillinger i virksomheten.

Tiltak og oppfølging:

AS Insignia har over flere år hatt et forsterket fokus på rekruttering av kvinner til definerte roller. Tiltakene er utviklet basert på erfaringer og innspill fra kvinner i tilsvarende stillinger internt. Stillingsannonser og kommunikasjon på selskapets nettsider er gjennomgått og justert med sikte på å fremme en inkluderende og kjønnsnøytral rekrutteringspraksis. Effekten av tiltakene følges opp gjennom løpende analyser og dialog i sentrale og lokale ledergrupper.

Lønns- og arbeidsvilkår

(Analyse og evaluering)

Selskapets tariffavtaler og lønnssystemer gir like lønns- og arbeidsvilkår uavhengig av kjønn. Lønnsfastsettelsen er basert på objektive kriterier som kompetanse, ansiennitet og individuell prestasjon.

AS Insignia forskutterer full lønn under foreldrepermisjon og ved sykefravær. Selskapets erfaring er at menn i større grad enn tidligere benytter både omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel og en betydelig andel av fedrekvoten. Bilia dekker lønn under omsorgspermisjon i forbindelse med fødsel. Videre er lønnssystemer og øvrige betingelser tilrettelagt slik at ingen grupper av ansatte får økonomisk bortfall av inntekt som følge av lovbestemte permisjoner.

Andelen deltidsansatte er lav. Per 31.12.2025 er 95% av medarbeiderne ansatt i heltidsstilling. Deltid forekommer hovedsakelig blant studenter eller ansatte som midlertidig har ønsket redusert stilling.

Utviklingsmuligheter

(Tiltak)

Alle ansatte, inkludert ledere og potensielle ledere, har like muligheter til kompetanseutvikling gjennom interne og eksterne utviklingstiltak.

Tilrettelegging og forebygging

(Iverksetting og evaluering)

Gjennom et systematisk HMS-arbeid, i samarbeid med bedriftshelsetjenesten og tillitsvalgte, kartlegges og følges risiko knyttet til arbeidsmiljø og helse.

Det gjennomføres regelmessig HMS-opplæring for ledere, tillitsvalgte og verneombud i samarbeid med bedriftshelsetjenesten. Sentrale temaer som likestilling og ikke-diskriminering inngår som en integrert del av denne opplæringen.

Alle lokasjoner har etablerte miljøgrupper bestående av lokal ledelse og verneombud, med HR-deltakelse ved behov. Dersom det avdekkes behov for ytterligere tilrettelegging, iverksettes relevante tiltak.

For administrative stillinger der det er praktisk mulig, tilbys fleksitidsordning med kjernetid fra kl. 09.00 til 15.00. Dette bidrar til å legge til rette for en god balanse mellom arbeid og familieliv. De fleste av selskapets medarbeidere, herunder mekanikere og selgere, har imidlertid kundekontakt og må derfor følge virksomhetens ordinære åpningstider.

Arbeid mot trakassering

(Undersøke – følge opp – evaluere)

Arbeidet mot diskriminering, mobbing og trakassering følges opp gjennom systematiske målinger og etablerte oppfølgingsrutiner. Bilia Norge AS gjennomfører månedlige pulsundersøkelser som gir ansatte anledning til å gi jevnlig tilbakemeldinger på arbeidsmiljøet. Resultatene fra pulsundersøkelsene følges opp lokalt gjennom pulsmøter, hvor funnene gjennomgås og eventuelle tiltak vurderes og besluttet.

I tillegg gjennomføres jevnlig én-til-én-samtaler, årlige medarbeidersamtaler, samt løpende dialog med tillitsvalgte og verneombud. Temaer knyttet til arbeidsmiljø, likestilling og forebygging av trakassering står fast på agendaen i virksomhetens BAU-møter, der blant annet hovedtillitsvalgte deltar.

I den månedlige pulsundersøkelsen stilles det konkrete spørsmål knyttet til diskriminering, mobbing og trakassering, herunder blant annet:

- Jeg opplever ikke diskriminering på arbeidsplassen.
- Jeg opplever ikke mobbing på arbeidsplassen.
- Jeg opplever ikke trakassering på arbeidsplassen.

Dersom en ansatt svarer negativt på én eller flere av disse påstandene, opprettes det automatisk en anonym dialogkanal i systemet. Den ansatte får da mulighet til å utdype sine opplevelser, og saken kan følges opp av nærmeste leder, leders leder eller HR, avhengig av behov og sakens karakter. Dette sikrer en strukturert, trygg og konfidensiell håndtering av slike forhold.

I HR-funksjonens kommunikasjon rettet mot både nye og erfarne ledere legges det tydelig vekt på betydningen av et bærekraftig lederskap, systematisk likestillingsarbeid samt forebygging av diskriminering og trakassering.

Konflikthåndtering og varsling

(Forebygging og systematikk)

Selskapet har etablerte rutiner for konflikthåndtering, forankret hos tillitsvalgte og verneombud. I tillegg benyttes et eksternt, anonymt varslingssystem for rapportering av kritikkverdige forhold, herunder diskriminering og trakassering.

Roller og ansvar

HR-avdelingen ansvar for å være tilrettelegger og pådriver for arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering, herunder å gjennomføre opplæring og bevisstgjøring av ledere, tillitsvalgte og medarbeidere. Målet er at arbeidet med likestilling og mangfold skal være integrert i virksomhetens daglige drift. Det operative gjennomføringsansvaret ligger i linjeorganisasjonen og dokumenteres i Bilias styringssystem samt i overordnede planer for den enkelte forhandler. BiliaPulsen benyttes som et sentralt verktøy og gir effektiv støtte til både ledere og HR i dette arbeidet.