

Aktivitets- og redegjørelsesplikt (ARP) for 2023

Ekornes har 2 selskaper med ansatte i Norge. Ekornes AS og Ekornes Beds AS. Redegjørelsen under gis for alle ansatte i de to selskapene i Norge.

1. Innledning

I vår strategi knyttet til menneskene heter det at vi skal være en ekte inkluderende arbeidsplass, med et ekte mangfold, hvor begrepet tolkes bredt – alt som gjør mennesker og grupper unike og forskjellige fra hverandre. Arbeidsplassen skal være et sted å trives og hvor folk hjelper hverandre til å nå sitt fulle potensial. Ekornes skal også være et sted hvor folk blir, hvor det er trygt, rettferdig, og med velfungerende sosial dialog.

Brutt ned mer konkret i strategien, betyr dette at vi jobber med å tiltrekke oss mer mangfoldige talenter, samtidig som vi skal tilby ulike utviklingsmuligheter til våre ansatte, og sikre en økt kvinneandel på ledernivå.

Arbeidet vårt skjer innenfor rammen av partssamarbeid og er innlemmet i interne prosesser. Konsernledelse, ledergrupper og arbeidsmiljøutvalg tar en aktiv rolle når det gjelder å drøfte status og jobbe med tiltak. Arbeidet er videre forankret i en overordnet risikovurdering. Denne risikovurderingen danner grunnlaget for ytterligere vurderinger i forretningsområdene.

Den overordnede risikovurderingen har vurdert temaer som faller inn under følgende områder:

- Rekruttering
- Lønn- og arbeidsvilkår
- Arbeidsmiljø og ansatt engasjement
- Opplæring og utvikling samt forfremmelser
- Tilrettelegging, balanse arbeid og privatliv

2. Redegjørelse

Ekornes sine virksomheter i Norge har over lengre tid hatt høy andel mannlig ansatte. Dette henger sammen med at store deler av driften er preget av tradisjonelt sett mannsdominerte yrker som lagermedarbeidere, sjåførere, tekniske fag og produksjonsmedarbeidere. Det er variasjoner innenfor de ulike delene av selskapet, og deler av virksomheten har større kvinneandel. Ekornes har som målsetning å ha god balanse mellom kjønn og vil derfor jobbe målrettet for å rekruttere flere kvinner i tradisjonelle mannsdominerte stillinger fremover.

Tilstand for kjønnslikestilling

Under fremstilles tallmessig dokumentasjon for likestillingssituasjonen i Ekornes pr. årsslutt 2023, fordelt på hoveddelen av de ulike juridiske selskapene som inngår i konsernets norske virksomheter og som er underlagt aktivitets- og redegjørelsesplikten for likestilling og ikke-diskriminering.

Andel kvinner brutt ned pr selskap og stillingsnivå:

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Ekornes AS				Ekornes Beds AS				Totalt Ekornes i Norge			
	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total	Kvinner	Menn	Andel kvinner	Total
Total	533	790	40 %	1323	23	58	28 %	81	556	848	40 %	1404
Ledere/mellomedere	18	30	38 %	48	-	1	0 %	1	18	31	37 %	49
Administrasjon	79	107	42 %	186	10	13	43 %	23	89	120	43 %	209
Produksjon	436	653	40 %	1089	13	44	23 %	57	449	697	39 %	1146

Her er alle som var ansatt i løpet av 2023 inkludert; sluttede, uendrede og nyansatte.

Kjønnsfordeling i virksomheten

For hele 2023 var den prosentmessige fordelingen av kvinner og menn på nasjonalt nivå 40 % kvinner og 60 % menn, overordnet det samme som for 2022.

Kjønnsfordeling i ledelsen og forfremmelser

Ekornes arbeider målrettet mot å øke andelen kvinner i ledelse. I den forbindelse er det flere pågående tiltak, blant annet konkretisering av mål i styrende dokumenter. Ekornes skal tilstrebe en balanse med hensyn til kjønn når ledergrupper nedsettes.

Vi har introdusert en KPI for å måle antallet kvinnelige ledere i organisasjonen, med en ambisjon om å øke den prosentvise andelen av kvinnelige ledere fra år til år. Tiltakene for å øke kjønnsbalansen inkluderer å øke den kvinnelige andelen kandidater til alle posisjoner, men spesielt lederposisjoner.

Vi har fått på plass en prosess hvor vi på tvers av tjenesteområder samkjører bruk av eksterne tilbydere og stiller krav til disse om at begge kjønn skal være representert blant finalekandidatene. Vi skal sikre at alle erfarne kandidater som kalles inn til intervju hos oss møter intervjuere av begge kjønn og ulik kompetanse. Vi skal også sikre at beslutning om ansettelse tas av flere enn en person (Bestefarsprinsippet). Sett opp mot krav om økt kjønnsbalanse i våre ledergrupper skal vi systematisk jobbe for å jevne ut eksisterende skjevhet.

Utover dette jobber vi kontinuerlig med våre prosesser som omhandler medarbeiderutvikling for å utvikle/forfremme flere kvinnelige talenter. Dette innebærer blant annet økt bevissthet og søkelys på hva som vektlegges ved evaluering av kvinner og menn («unconscious bias»).

Andelen kvinner i lederstillinger i 2023 var på 37% mot 30 % i 2022 og 23% i 2021, noe som er et resultat av konkret jobbing med å øke kvinner i ledelsen. I den årlige prosessen for People Review, noterte Ekornes seg at det var et økende mangfold blant de ansatte med lederpotensiale i organisasjonen.

Rekruttering

Ekornes ønsker å tiltrekke og ansette de beste søkerne uavhengig av kjønn, alder, funksjonsreduksjon, trosretning, seksuell legning og kulturelle forskjeller.

Vi ønsker et aktivt, internt arbeidsmarked hvor ansatte gis mulighet til å konkurrere om ledige stillinger.

Rekruttering skal gjennomføres på en måte som sikrer våre kandidater en individuell, objektiv og konfidensiell vurdering, og gir søkere en positiv opplevelse av vår virksomhet.

Generelle tiltak for å sikre balanse mellom kjønnene i rekruttering for Ekornes er:

- Lik lønn uavhengig av kjønn, og vektlegging av fleksibilitet og individuelle tilpasninger
- Bevisst bruk av kjønnsnøytrale ord og uttrykk i vår annonsering, profilering og kommunikasjon
- Balanse mellom kvinnelige og mannlige intervjuere
- Opplæring i å motvirke ubevisste holdninger og gjennomføre kjønnsnøytrale vurderinger
- Krav om kandidater av begge kjønn i finalerunder ved bruk av rekrutteringsselskaper

I tillegg har vi i 2023 innført at vi nøytraliserer CV'er i forhold til navn, alder og kjønn før søknadene går fra HR til rekrutterende leder i rekrutteringsprosessen. Dette er et tiltak vi har stor tro på i vårt videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering.

Mangfold og inkludering i rekrutteringsprosessene

Under korona-pandemien opplevde Ekornes en kraftig økning i ordresituasjonen, og det ble fort nødvendig å skaffe mer arbeidskraft.

Gjennom målrettet rekrutteringsarbeid har bedriften gjort rekordmange nyansettelser de siste årene. En betydelig andel av disse har kommet til Ekornes via NAV, mange av disse med multikulturell bakgrunn, som har fått fast jobb etterpå.

Dette ble en suksess-historie med tanke på inkluderende rekruttering. Mye av suksessen skyldes at Ekornes har vært med på å skreddersy en samarbeidsavtale med NAV, som begge parter er svært fornøyd med. For NAV betyr den at mange ledige kommer ut i fast jobb. For Ekornes er lønnsom vekst en overordnet og strategisk målsetning, og stabil og god rekruttering er en nøkkel i dette arbeidet. Dette samarbeidet har fortsatt også i 2023, dog i mindre skala ettersom Ekornes nedbemannet kraftig i starten på 2023.

For Ekornes er ikke mangfold først og fremst et honnørord. Det har for lengst blitt en del av vår hverdag, og en positiv følge av den måten vi jobber med rekruttering på. Ekornes er svært stolte av å ha blitt tildelt utmerkelser for dette arbeidet, og det motiverer til å arbeide enda hardere for å bevare dette mangfoldet. I dag er det medarbeidere fra ca 40 nasjoner som har sitt daglige virke hos Ekornes.

Lønn og Arbeidsvilkår

Lønn og kompensasjon i Ekornes skal være konkurransedyktig, men ikke lønnsledende. Uavhengig av hvor vi befinner oss sikrer Ekornes at lønns- og arbeidsvilkår er i samsvar med lokale lover og regler for arbeidslivet. Ambisjonen er et mål om 100 prosent lik lønn for kvinner og menn i like stillinger og med sammenlignbar kompetanse og erfaring.

Ekornes sine virksomheter i Norge er bundet av ulike tariffavtaler som delvis styrer både lønnsfastsettelse og lønnsjusteringer. I tilfeller der lønn ikke er styrt av tariffavtale, forhandles det lokalt om en lønnsramme med de tillitsvalgte, og den individuelle lønnen justeres innenfor avtalte rammer og kriterier.

Disse lokale lønnsavtalene skal bidra til å sikre at selskapene behandler medarbeiderne likt, uavhengig av kjønn, etnisitet, nasjonal opprinnelse, seksuell legning, hudfarge, språk, religion, livssyn m.m.

De lokale lønnavtalene har følgende hovedelement:

- Ansiennitetsskala
- Regler for akkordlønnede, inkl. forhold knyttet til forhandling av akkorder
- Regler for timelønnede funksjoner
- Regler for begynnerlønn
- Regler for lønn til lærlinger
- Lønn til skoleelever, feriejobber og unge arbeidstakere

For medarbeider utover produksjonen er det den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner som avgjør lønnsnivået. Alle medarbeidere er del av det samme individuelle oppfølgingssystemet og kompensasjonsvurderinger, hvor vi sørger for å justere ansatte i sammenlignbare roller. Ekornes overvåker statistikk/data for å sikre sammenlignbarhet gjennom hele karrieren.

Lønnsforskjeller mellom kvinner og menn fordelt på stillingsnivå totalt for begge selskapene:

Beskrivelse av stillingsnivå/-gruppe	Kontante ytelser	Skattepliktige naturalytelser
Total	46,03 %	27,34 %
Ledere/mellomledere	25,44 %	23,36 %
Administrasjon	69,10 %	23,57 %
Produksjon	88,17 %	91,32 %

Kvinneandel i forhold til menn

Ytelseskategoriene er inndelt etter myndighetene sine standarder. Alle tall er for regnskapsåret 2023.

For 2023 var gjennomsnittslønnen til kvinnelige ansatte i produksjonsvirksomhetene 88,17% av menns lønn (kontantytelser).

Forskjellene innen produksjon mener vi ikke skyldes diskriminering og/eller manglende likestilling. Forskjellen kan forklares ved blant annet mer deltidstillinger blant kvinner enn menn, mengden variable tillegg (arbeidstid) og overtid (vilje og mulighet til å takke ja) som skaper forskjellene blant ansatte som omfattes av arbeidstidsbestemmelsene.

I tillegg kan prestasjonslønns-avtalene (akkordlønn) spille inn, da det er ulike avtaler i avdelingene. F.eks. i den avdelingen hvor det er flest kvinner (Søm), finner vi et lavere snitt på prestasjonslønnen. Det er derfor satt ned et utvalg i 2023 som skal se på de ulike prestasjonslønns-avtalene for å sikre at avtalene ikke kan virke diskriminerende på kjønn.

For administrasjonen er kvinneandelen for kontante ytelser 69,1% i forhold til mennene. I denne gruppen inngår administrativ ansatte som jobber inn mot produksjonsfasilitetene, og som følger den fastsatte lønnsavtale som nevnt ovenfor. Vi mener derfor å kunne si at ulikhetene ikke skyldes diskriminering.

For medarbeider innenfor hovedkontor samt ledere, er det den enkelte medarbeiders rolle, kompetanse, erfaringsnivå, innsats og prestasjoner som avgjør lønnsnivået.

Den prosentvise kvinneandelen av kontante ytelsene for toppledere/mellomledere er 25,44%. Vi har pr nå ingen indikasjon på at det foreligger diskriminering i denne gruppen med tanke på vårt arbeid for å sikre dette i rekrutteringsprosessen. Den lave prosentandelen gjør likevel at selskapet vil sette fokus på denne gruppen i 2024.

Arbeidsmiljø og ansatt engasjement

Ekornes konsernet har 2.784 ansatte i 19 land og produksjonsanlegg på åtte lokasjoner i fire land. Arbeidsstyrken er mangfoldig og flerkulturell og representerer konsernets viktigste ressurs. De ansattes samordning med Ekornes sin kultur, historie og strategi er det som skal drive Ekornes fremover.

For å sikre en slik innretting, må Ekornes tilby et sunt og et trygt arbeidsmiljø for alle. Fokuset på å kunne opprettholde troverdighet i vårt arbeid med å unngå ulykker og hendelser, samt å sikre helse og velvære for våre ansatte, er en forutsetning for at konsernet skal opprettholde sterke prestasjoner i driften.

Å tilby rettferdige og like muligheter uavhengig av kjønn, etnisitet eller religion er et krav til Ekornes sine operasjoner på tvers i verden, og er nøkkelen til å tiltrekke seg talentfulle mennesker. Ekornes legger betydelig vekt på opplæring og videreutvikling av arbeidsstyrken for å sikre konsistens og opprettholde høy kvalitetsstandarder innen møbelproduksjon.

Dette er forankret i FNs Global Compact-prinsipper og tydelig angitt i selskapets etiske retningslinjer:

- Beskyttelse av internasjonalt erklærte menneskerettigheter
- Opprettholde organisasjonsfriheten og anerkjenne rett til kollektive forhandlinger
- Avskaffelse av alle former for tvangsarbeid
- Avskaffelse av barnearbeid
- Eliminering av diskriminering i arbeidsforhold og okkupasjon

Helse- og sikkerhetsledelse

Ekornes prioriterer sikkerheten til sine ansatte høyt og tar sikte på null arbeidsrelaterte personskader. Konsernet har en veletablert helse-, Miljø- og sikkerhetspolicy (HMS policy) med følgende målsetninger:

- Ekornes skal sørge for et arbeidsmiljø som utsette mennesker og miljø med så lite ulemper, skader og forurensning som mulig.
- Ekornes skal være en bedrift der ansatte trives og nyter et åpent arbeidsmiljø som fremmer ansattes mulighet til å bruke egne ideer, erfaringer og kvalifikasjoner.
- HMS skal være et integrert element i all planlegging og utførelse av aktiviteter i Ekornes.
- Alle Ekornes-ansatte er ansvarlige for å ha kjennskap til og delta aktivt i HMS-arbeidet.
- Alle Ekornes-ledere har et spesielt ansvar for å tilrettelegge og følge opp HMS-arbeidet.
- Ekornes sitt HMS-arbeid skal følge kravene i alle relevante lover og forskrifter.

Ekornes tilstreber å ha tett samarbeid med fagforeninger om alle saker, noe som sikrer konstruktiv dialog og bidrar positivt til driften. Selskapet sikrer ansattes engasjement blant annet på områdene inkludering og mangfold, helse og sikkerhet, opplæring og godtgjørelse. De ansatte har tre (3) ansatt representanter i styret for Ekornes AS.

Ekornes sine medarbeidere skal ha en trygg arbeidsplass, som er motiverende og utviklende for den enkelte. Vårt arbeidsmiljø skal tilrettelegge for god helse og trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger.

Ved organisering av arbeidet tar vi hensyn til alder og livssituasjonen til den enkelte ansatte.

Gjennom våre retningslinjer har vi nedfelt at vi skal ha et inkluderende arbeidsmiljø, fritt for rus, vold, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, og at ledere har et særskilt ansvar i å forhindre dette.

Selskapene gjennomfører jevnlig interne medarbeiderundersøkelser/arbeidsmiljøundersøkelser, målrettet tilbakemelding på arbeidet med miljø og behandling av de ansatte. Undersøkelsene gjennomføres både kvantitativt og kvalitativt av BHT, og selskapene får en direkte tilbakemelding ved mistanke om trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold. Selskapet registrerte null tilfeller av tilbakemeldinger på slike hendelser i 2023.

Ekornes har også en varslingsordning som 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. Selskapet registrerte null saker gjennom denne kanalen i 2023.

Arbeidet med å forebygge diskriminering er også en integrert del både av partssamarbeidet, vernearbeidet og forbedringsarbeidet i selskapene generelt. Via verneorganisasjonen, tillitsvalgt

apparat og via våre HMS- og HR medarbeidere, ble det registrert ulike personalkonflikter i 2023. Året 2023 var et utfordrende år for selskapene med nedbemanninger og organisasjonsendringer, som vi mener kan være noe av årsaken. Aksjoner som ble gjort i forbindelse med dette er:

- Implementering av Prosedyre for håndtering av konflikter
- Mer fokus på «Change Management» ved organisasjonsendringer og styrking av HR organisasjonen
- Opplæring av ledere i team/samarbeid
- Implementering av en ny prosess for Medarbeiderutvikling med fokus på Veiledning og tilbakemelding.

Hendelser med diskriminering og menneskerettighetsbrudd

Selskapet registrerte null tilfeller av diskriminering og menneskerettighetsbrudd i løpet av 2023. Det var ingen klager arkivert gjennom noen av kanalene hvor folk kan ta opp bekymringer.

Det var ingen materielle bøter, straff eller kompensasjon betalt som erstatning på grunn av menneskerettighetsbrudd.

Opplæring og utvikling

Ekornes skal legge til rette for målrettet kompetanseutvikling basert på forretningsmessige behov slik at konsernet tiltrekker, utvikler og beholder den kompetansen som trengs for å realisere vår strategi.

Prioritering av personlig vekst og utvikling av ansatte er en sentral suksessfaktor for Ekornes globalt. Konsernet gir regelmessig opplæring for alle sine ansatte.

Kursene gjennomføres som hovedregeldigitalt. De dekker et bredt spekter og med en rekke helse- og sikkerhetstemaer, og alle ansatte er pliktig til å ta kurs årlig. Slike temaer inkluderer blant annet:

- Sikkerhetsopplæring
- Menneskerettighetsopplæring
- Opplæring i Anti-korrupsjon og anti-bestikkelser

I juni markerte vi Pride som en del av det holdningsskapende arbeidet og for å understreke at Ekornes som virksomhet heier på mangfold og inkludering. Tiltakene har skapt engasjement rundt området og bidratt positivt i det holdningsskapende arbeidet.

Den viktigste formen for kompetanseutvikling er læring i arbeidssituasjonen. Kurs, nettbasert opplæring og andre organiserte opplæringsformer benyttes som supplement ved behov.

Den enkelte medarbeider har et særlig ansvar for å vedlikeholde og utvikle sin kompetanse, mens det er lederens ansvar å planlegge og tilrettelegge for kompetanseutvikling innen sitt ansvarsområde. Det forventes at alle ansatte aktivt deler sin kunnskap og erfaring med kollegaer.

Rekruttering av fremmedspråklige stiller krav til både god kommunikasjon og solide sosiale rammer. Her har Ekornes tatt grep utenom det vanlige. I samarbeid med voksenopplæringen blir det gjennomført både språkkurs på selve arbeidsplassen, og eksterne kurs som er tilpasset skiftarbeidere. Ekornes har fått tilbakemelding fra det lokale Opplæringscenteret at «Det er et eksempel til etterfølgelse».

Utover f.eks. språk og produksjonsteknikk kan det også skjule seg andre utfordringer som kan påvirke den generelle trivselen, og dermed også effektiviteten på jobb. Ekornes har derfor mentorer for nyansatte med innvandrerbakgrunn, hvor bl.a. en av oppgavene er å bistå med alle de små og store utfordringene som følger med det å være i en ny livssituasjon i et nytt land. Denne servicen består blant annet i:

Hjelpe til med privatøkonomi, skaffe fastlege, finne transport til og fra jobb, bistå med å snakke med offentlige tjenester eller sikrer direktekontakt med NAV.

Dette for å sikre en trygg inkludering og bærekraftige arbeidsplasser.

Forfremmelser

Når det gjelder forfremmelse, utviklingsmuligheter/opplæring kan det finnes risikoer for diskriminering. Vi håndterer risikoen gjennom å ha åpenhet i forfremmelsesprosesser og etterfølgerplanlegging, samt gjennom etterlevelse av våre interne rutiner for rekruttering. Det er for 2023 definert egen KPI for andel kvinnelige ansatte i administrative og ledende funksjoner for å sikre positiv utvikling på dette området.

Tilrettelegging, balanse arbeid og privatliv

	Kjønnsbalanse			Midlertidig ansatte inkl. lærlinger		Uttak av foreldrepermisjon		Deltidsarbeid			
	Antall kvinner	Antall menn	Totalt	Midlertidig ansatte kvinner	Midlertidig ansatte menn	Kvinnens uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Menns uttak av foreldrepermisjon (gjennomsnitt antall uker)	Faktisk deltidsarbeid		Ufrivillig deltidsarbeid	
								Deltid kvinner	Deltid menn	Ufrivillig deltid kvinner	Ufrivillig deltid menn
TOTALT	556	848	1 404	10	29	66	61	97	36	-	-
Ekornes AS	533	790	1 323	9	23	58	52	95	34	-	-
Ekornes Beds	23	58	81	1	6	8	9	2	2	-	-

Midlertidig ansatte

Ekornes har som hovedmål å benytte faste ansettelsler. Av de totalt 29 midlertidige ansatte i 2023, var 12 stk lærlinger som har midlertidig ansettelseskontrakt i læreperioden. Midlertidige ansatte utover lærlinger er i hovedsak vikariater ved sykdom og permisjoner, i noen få tilfeller spesialkompetanse for en kortere periode.

Foreldrepermisjon og tilbakekomst til arbeid

Når det gjelder fravær som følge av foreldrepermisjon viser tallene at kvinner i snitt tar ut et større antall uker enn menn i 2023, men forskjellen er langt mindre enn den var i 2022. Vi ser en

økning blant menn når det gjelder uttak av foreldrepermisjon. Ekornes legger til rette for at alle har mulighet for å ta ut foreldrepermisjon.

Ufrivillig deltid

Ekornes har heltidsstillinger som hovedprinsipp. Vi har høsten 2023 kartlagt omfanget av ufrivillig deltid i konsernet, i samarbeid med våre personalorganisasjoner. Vi er ikke kjent med at det eksisterer ufrivillige deltidsstillinger.

Balanse mellom arbeid og fritid

Selskapene skal legge til rette for ordninger hvor ansatte med nedsatt funksjonsevne kan få likebehandling og individuell tilpasning som bidrar til lavere fraværstall.

Ekornes sine arbeidstidsordninger er iht Arbeidsmiljøloven og sikrer et sunt forhold mellom arbeid og fritid. Det har vært et utfordrende år med nedbemanningsprosesser og høyt sykefravær. Dialogen med tillitsvalgte er god og sammen har produksjonsenhetene klart å finne lokale løsninger som har sikret en jevn produksjon gjennom hele året.

Ekornes har fleksitidsordning for ansatte i administrative stillinger. Slik kan ansatte med økte omsorgsoppgaver eller redusert arbeidsevne tilpasse arbeid og familieliv.

Også for produksjonsansatte er det lagt vekt på individuelle muligheter for å tilrettelegge for personlige behov, være seg familieliv, helseutfordringer eller annet behov.

Ved enkelte avdelinger er det tillaget såkalte «grønne arbeidsplasser» hvor det er fysisk lettere arbeidsoppgaver. Disse arbeidsplassene blir brukt til tilrettelegging for personer som er under opptrening eller som i en begrenset periode har nedsatt arbeidsevne/funksjonsevne. Enkelte arbeidsplasser er også tilpasset for personer med varig nedsatt funksjonsevne.

Størsteparten av arbeidsstokken bor i nærheten av arbeidsstedet. Ansatte har derfor kort reisevei til arbeid, noe som gir stor grad av fleksibilitet for både arbeidsgiver og ansatte med tanke på ulike behov for tilpassede arbeidstidsordninger.

Med disse tilpasningsmuligheter mener vi at risikoen for diskriminering i forhold til dette punktet er lav, og har derfor ingen nye tiltak.

Likestillingsredegjørelse for 2023 viser at det er en tilfredsstillende fordeling mellom kjønnene når det gjelder foreldrepermisjon, deltid og midlertidighet, og vi har derfor ingen nye aksjoner innenfor disse områdene.

Veien videre

Ekornes jobber systematisk med mangfold og bruker ny innsikt til kontinuerlig å forbedre oss, med et langsiktig perspektiv. Dette har skapt resultater, og vi er stolte av hva vi har fått til. Derimot er det mye mer å jobbe videre med.

I 2024 vil vi fortsette å jobbe med kjønnslikestilling. Vi har et stykke å gå for å oppnå kjønnsbalanse på alle nivå.

Sammen med de tillitsvalgte vil vi fortsette å jobbe med å identifisere uønskede og systematiske lønnsforskjeller basert på kjønn eller andre faktorer, og finne indikatorer for å rette opp i eventuelle forskjeller.

Vi vil også jobbe målrettet innen flere mangfoldsområdet. Vi vil oppdatere vår People Strategi med temaet Mangfold og Inkludering, og tydeliggjøre hva vi ønsker å oppnå i organisasjonen.

Det å ha mangfoldige team gir økt verdi for selskapene, men bare hvis vi har gode ledere som har evnen til å få det meste ut av mangfoldet og den verdiskapningen det representerer.

Vi kan allerede se at lederevalueringen og etterfølgerplanleggingen har gitt bedret kjønnsbalanse blant ledere i Ekornes, med en økning fra 23 prosent kvinneandel i 2021 til 37 prosent i 2023.

For å sikre et mer systematisk og enda bedre koordinert arbeid med bærekraft er det rekruttert en Head of Strategy and Sustainability i selskapet. Kartlegging av tiltaksområder, strategisk planlegging av arbeidet og videre utvikling av arbeidet innenfor Sosial Bærekraft vil blant annet være denne stillingens hovedansvar den første tiden.

For 2024 vil vi bygge videre på arbeidet fra 2023 for å sikre at vi jobber strukturert og målbevisst med likestilling og mot diskriminering.