

Likestillingsredegjørelse – Husqvarna Norge AS

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Husqvarna Norge AS har som målsetning å være en arbeidsplass der det ikke skal forekomme diskriminering. Alle ansatte skal uansett kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk og eventuelle kombinasjoner av disse ha like muligheter og rettigheter i bedriften. Kontorene er tilrettelagt for at de skal kunne benyttes av flest mulig.

I det følgende vil vi redegjøre for situasjonen for kjønnslikestilling ved utgangen av 2025. Vi vil her se på kjønnsfordeling, lønnsforskjeller og andre relevante nøkkeltall.

Kjønnsbalanse totalt i Husqvarna Norge AS i 2025:

Kjønnsbalanse antall		Midlertidig ansatte antall		Foreldrepermisjon gj.snitt antall uker		Faktisk deltid antall		Ufrivillig deltid	
MENN	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER	MENN	KVINNER
44	17	1	0	0	26	*	*	*	*

* Av personvernshensyn oppgis ikke nærmere opplysninger grunnet kohortens størrelse.

Totalt 39 % av de ansatte er kvinner. Vi hadde 1 midlertidig ansatt i 2025 pga foreldrepermisjon. I gjennomsnitt hadde kvinner 26 ukers foreldrepermisjon og menn 0 uker.

Kjønnsbalanse og lønnsforskjeller mellom kvinner og menn på ulike stillingsnivå/-grupper så slik ut i 2025:

Totalt	Menn	Kvinner	Menn %	Kvinner %	Kjønnsbalanse på stillingsnivå	Kvinner andel av menns løn, i %
					Gruppe 1	
1	1	0	100%	0%	Lager og verksted	0%
					Gruppe 2	
17	11	6	65%	35%	Kundeservice/Teknisk	101%
					Gruppe 3	
22	21	1	95%	5%	Salg	93%
					Gruppe 4	
9	2	7	22%	78%	Spesialister	112%
					Gruppe 5	
8	5	3	63%	38%	Mellomledere	102%
					Gruppe 6	
4	4	0	100%	0%	Ledelse	0%

Stillingsnivåene er satt sammen slik det er vist i tabellen over. De er fastsatt av Husqvarna sentralt. Kjønnsbalansen i gruppe 3 – Salg er mannsdominert. Vi oppfordrer alltid kvinner til å søke på alle stillinger vi utlyser. Vi får i hovedsak inn søknader fra menn. Det samme gjelder for Lager og Verksted, hvor det kun er mannlige ansatte. Generelt sett har vi overvekt av menn i alle grupper, noe som i tillegg til de ovennevnte grunner også kan forklares med at vår bedrift er en del av en mannsdominert bransje. Husqvarna arbeider for å rekruttere ansatte av ulike kjønn, hvilket er beskrevet i del 2, under overskriften «Rekruttering, karriereutvikling og lederstillinger».

Vi ser også ut ifra analysen at lønnsnivået til menn ligger høyere enn kvinner. Lønnsforskjellene skyldes vektlegging av objektive kriterier som ansiennitet, utdanning, fagbrev, tariffavtaler og type roller. Lønnen fastsettes på samme måte for alle, uten hensyn til kjønn.

Del 2: Hvordan vi arbeider med likestilling mot diskriminering:

I Husqvarna Norge AS arbeider vi aktivt for likestilling og mot all diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk

og eventuelle kombinasjoner av disse. Husqvarna Norge AS søker også å hindre all trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Arbeidet med å fremme likestilling og hindre all diskriminering omfatter alle områder av organisasjonen, herunder ved rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighetene for å kombinere arbeid og familieliv.

Om Husqvarna Norge AS, relevante retningslinjer og generelle tiltak

Husqvarna Norge AS inngår i det internasjonale konsernet Husqvarna Group. Konsernet har et aktivt fokus på mangfold og inkludering. For å oppfylle de nye reglene til kjønnsbalanse i styret som trådte i kraft 1. januar 2024, ble sammensetningen av styret endret slik at minst 2 av 5 medlemmer i styret pr. dags dato er kvinner.

Husqvarna Norge AS flyttet i juni 2024 inn i nye lokaler. Disse lokalene er universelt utformet og godt tilrettelagt for personer med ulike funksjonsnedsettelse.

Husqvarna Norge AS har et sett med styrende dokumenter. En del av disse er utarbeidet av Husqvarna Group og er også gjeldende for Husqvarna Norge AS. Retningslinjene er styrende for Husqvarna Norge AS sitt arbeid med likestilling og mot diskriminering, herunder benyttes Code of Conduct, Recruitment Group Policy og Diversity and Inclusion Charter aktivt i arbeidet.

Husqvarnas Code of Conduct og Diversity and Inclusion er tilgjengelig på våre hjemmesider: www.husqvarnagroup.com. Her vil man kunne lese mer om hvordan vi kontinuerlig jobber med dette.

Generelt arbeid i Husqvarna Norge AS med likestilling og mot diskriminering

Husqvarna Norge AS har opprettet et arbeidsmiljøutvalg (AMU) der alle avdelinger samt ledelsen er representert. AMU arbeider målrettet med HMS-spørsmål.

Det avholdes halvårlige klimaundersøkelser i bedriften som kartlegger arbeidsforholdene i bedriften, herunder forhold knyttet til likestilling og diskriminering. Som ledd i

undersøkelsen inngår spørsmål om hvordan de ansatte har det, de ansattes syn på balansen mellom arbeid og fritid samt om bedriften legger til rette for at ingen utsettes for å bli diskriminert. Per dags dato har ingen ansatte meldt ifra om diskriminering i forbindelse med undersøkelsen.

Etter hver undersøkelse avholdes det møter med hver avdeling, der resultatene presenteres. Det utarbeides basert på disse møtene, og i samarbeid med de ansatte, en aktivitetsplan. Resultatene av planen måles i den neste klimaundersøkelsen.

Lønns- og arbeidsvilkår

Husqvarna Norge AS er opptatt av å sikre konkurransedyktige lønns- og arbeidsvilkår for sine ansatte. Det foretas årlige lønnsfastsettelse den 1. juli hvert år. For å utjevne lønnsforskjeller o.l. drøftes lønnsnivåene på individuelt nivå mellom øverste leder og HR i forbindelse med den årlige lønnsfastsettelsen. Arbeidet skjer i samarbeid med de tillitsvalgte fra de ulike fagforeningene i bedriften.

Etter å ha sammenlignet lønnsnivået mellom kvinner og menn generelt, har vi ikke identifisert lønnsforskjeller som har sammenheng med arbeidstakers kjønn eller andre diskrimineringsgrunnlag.

Rekruttering, karriereutvikling og lederstillinger

Ledige stillinger i bedriften lyses ut både internt og eksternt, for å sikre et godt tilfang av søkere. Søkere fra underrepresenterte grupper oppfordres til å søke.

Bedriften har også etablert rutiner for rekruttering, som er nedfelt i bedriftens «Recruitment policy». Ifølge Husqvarnas «Recruitment policy» er Husqvarna Norge AS forpliktet til å ansette den som har best kompetanse for den aktuelle stillingen, at retningslinjene på konsernnivå for å sikre likestilling og anti-diskriminering følges ved rekruttering og at det skal arbeides systematisk for å minimere forutinntatthet:

"Husqvarna's People Commitments

1. Husqvarna Group is committed to recruiting the best available talent.
2. Husqvarna Group respects diversity and all recruitment is conducted in accordance to Husqvarna Group Key Behaviours, Code of Conduct and Diversity & Inclusion Charter.

3. Husqvarna Group works in a systematic way to minimize bias in the recruitment process. It is structured to give all applicants, regardless of background, an equal opportunity.”

Husqvarna har også foretatt en gjennomgang av kriteriene for karriereutvikling og lederstillinger i bedriften. Forfremmelser besluttet ikke alene, men gjøres i samarbeid med sentral HR og linjeledere i Husqvarna Group. Ved forfremmelser benyttes et «bestefarsprinsipp», som innebærer at ansettelser skal være godkjent av lederen over den som står for ansettelsen.

Det er samtidig utfordrende å fremme likestilling i ansettelsesprosessen, da vi mottar nesten utelukkende mannlige søkere til de stillingene vi utlyser. Dette begrenser mulighetene for å oppnå en balansert kjønnsrepresentasjon i vår organisasjon, spesielt i kategorien selgere, teknisk support og lager/verksted. Vi prøver likevel å finne kvinnelige kandidater på andre måter.

Tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv

For å tilrettelegge for ulike behov hos de ansatte, samt å gi ansatte bedre mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, praktiserer bedriften fleksitid. Kjernetiden er mellom klokken 9 og 15. I tillegg tilrettelegger Husqvarna i form av hybridkontor. Det gjelder krav om to og en halv dag tilstedeværelse på kontoret for de fleste stillinger. Enkelte stillinger og funksjoner har krav om tilstedeværelse fire dager i uken.

I klimaundersøkelsene stilles det spørsmål om de ansattes «work/life balance/distress». Resultatene fra denne undersøkelsen er så langt positive.

Arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Husqvarna Norge AS har, som beskrevet ovenfor, en Code of Conduct som gjelder for bedriftens ansatte. Denne retningslinjen omhandler blant annet Husqvarnas arbeid mot diskriminering, og for inkludering og mangfold.

Videre har Husqvarna etablerte varslingsrutiner som er tilgjengelige for de ansatte i bedriften. Som varslingskanal har Husqvarna en egen varslertelefon, som kan benyttes dersom en ansatt ønsker å melde ifra om kritikkverdige forhold, herunder trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

I forbindelse med de halvårlige klimaundersøkelsene har bedriften også åpne diskusjoner med de ansatte om hvordan det er å være medarbeider i Husqvarna. I den forbindelse arbeides det også mot trakassering og seksuell trakassering.

Planer for 2026

Husqvarna Norge AS vil fortsette det målrettede arbeidet for å fremme likestilling og hindre all form for diskriminering i 2026, også i samarbeid med Husqvarna Group.

Husqvarna Group har informert om at det fra og med 01.08.26 vil være krav om 4 dagers tilstedeværelse på kontoret for alle kontorer globalt. Dette vil harmonisere praksis på tvers av land, avdelinger og stillinger.

Videre vil Husqvarna Norge AS arbeide videre med å undersøke risikoer for både diskriminering og hindre for likestilling, samt analysere årsakene til eventuelle identifiserte risikoer. Husqvarna Norge AS vil også iverksette eventuelle tiltak, og vurdere resultatene av dette arbeidet. Husqvarna Norge AS vil dermed også fortsette å gjennomføre halvårlige klimaundersøkelsene i 2026. Vi vil også involvere bedriftshelsetjenesten mer i dette arbeidet.