

Hållbarhet – en del i affären

Eworks verksamhet bygger på att hitta den bästa kompetensen för varje uppdrag och vi har lärt oss att den "bästa kompetensen" varken har kön, etnicitet, ålder eller utseende. Detta har gett oss en kultur baserad på jämställdhet och mångfald. Utgångspunkten är att vi ska leva upp till FN:s globala mål för hållbar utveckling och Agenda 2030 och vi har ända sedan 2012 ingått i och följt FN:s Global Compacts tio principer. Genom att fortsätta att utveckla vår matchningsprocess bidrar vi till ökad mångfald. Vi arbetar även för att anställda och konsulter ska få en ökad kunskap inom hållbarhet.

Den bästa kompetensen syns inte på utsidan. Därför arbetar vi med att utveckla en matchningsprocess som tar bort fokus från känslotyrd kriterier. Målet är att kunden ska få bättre kandidater att välja mellan - samtidigt som vi tar en aktiv roll för att verka för ökad mångfald och jämställdhet i samhället.

Ework har sedan 2012 ingått i och följt FN:s Global Compacts tio principer för hållbar utveckling. Vi har också haft Agenda 2030 som utgångspunkt när vi har definierat våra fokusområden inom hållbarhet.

År 2017 var första gången som Ework Group hållbarhetsredovisade. Under 2017 fokuserade vi på att uppfylla de lagenliga hållbarhetsaspekterna. Vi har säkerställt att vi har företagets värderingar och policys på plats samt implementering och rutiner för uppföljning. Resultatet av detta arbete har nu mätts och följts upp under 2018. Vi har även säkerställt att hållbarhet är en integrerad del i vår affärsmodell och i den operativa verksamheten.

För att avgöra vilka hållbara utvecklingsmål som låg närmast Eworks verksamhet gjorde vi en intressent- och väsentlighetsanalys, samt en analys av våra huvudprocesser och prioriterade hållbarhetsaspekterna utifrån dessa och de eventuella risker vi såg. De utvecklingsmål som är betydande för Ework kallar vi fokusområden och dessa kopplade vi till relevanta mål för Ework. Störst möjlighet att påverka har vi när det gäller de mål som handlar om likabehandling, ickediskriminering, ökad social trygghet och ökad rörlighet på marknaden.

Eworks verksamhet i Sverige är sedan flera år certifierad enligt ISO 14001. Arbetet pågår för närvarande för att även dotterbolagen i de andra länder där Ework verkar ska certifieras enligt samma standard. ☺

Eworks tillämpning av de globala målen för hållbar utveckling och agenda 2030



Eworks matchningsprocess Matched By Ework™ främjar mångfald och motverkar diskriminering. Processen främjar även kvinnors lika möjligheter till ledarskap på alla nivåer samt lika lön för lika arbete.

Matched By Ework™ bidrar även till att främja arbetstillfällen genom ökad rörlighet på marknaden – vilket gynnar både konsulter, kunder och samhälle.

Vårt arbete svarar därmed mot FN:s globala mål

5 (GENDER EQUALITY), **8** (DECENT WORK AND ECONOMIC GROWTH) och **10** (REDUCED INEQUALITIES) för hållbar utveckling.

Ework verkar för att alla konsulter i nätverket ska erbjudas en utbildning i hur de kan medverka för att främja en hållbar utveckling i enlighet med Agenda 2030 och de globala hållbarhetsmålen.

Ework arbetar dessutom för hållbar utveckling genom partnerskap med branschorganisationer, partnerföretag, leverantörer, universitet m fl och genom deltagande i olika FN-forum.

Initiativen svarar mot målen **4** (QUALITY EDUCATION) och **17** (PARTNERSHIPS FOR THE GOALS).

Mål 4 – God utbildning för alla

Att utbilda egen personal men även inhyrd arbetskraft och de konsulter som Ework anlitat för uppdrag hos kunder är en viktig beståndsdel för att både Ework och den enskilda individen att fortsätta var konkurrenskraftig på marknaden samt för och för att motivera den enskilda individen. Ework genomför därför en mängd olika åtgärder för att öka kompetensen hos anställda, inhyrd personal och anlitade konsulter.

- Vid nyanställning ska alla anställda genomgå en introduktionsutbildning specifik för sin roll
- Anställda kan genom sin chef komma överens om att genomföra externa utbildningar relevanta för varje enskild persons mål
- Interna träningar och utbildningar erbjuds för att få såväl teoretisk som praktisk kunskap i olika arbetsmoment.
- Seminarier och webinarier genomförs för att utveckla konsulter i att exempelvis skriva ett konkurrenskraftigt cv
- Internt genomför vi årligen nationella och globala Talangprogram som vidareutvecklar utvalda talanger bland interna medarbetare inom ledarskap, ekonomi och strategi

Mål 5 & 10 – Jämställdhet och minskad ojämlikhet

Ework arbetar ständigt för att både den egna organisationen och den dagliga affärsverksamheten ska ske på ett jämställt sätt där vi värnar om mångfalden. Detta arbete är uppdelat i två olika sektorer, dels Eworks egna anställda, dels affären där vi hittar rätt konsult för rätt uppdrag.

Internt har Ework antagit två policys för att säkerställa jämställdhet och för att säkerställa att alla på Ework har lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder, dessa policys är följande och ägs av avdelningen People Operations:

- Likabehandlingspolicy
- Diskrimineringspolicy

Ework Group har en könsneutral lönepolicy som stödjer riktlinjerna i våra kollektivavtal.

Lönesättningen inom Ework Group ger inget utrymme för särbehandling beroende på yttre faktorer. För att säkerställa jämställda löner görs, i enlighet med lag, en lönekartläggning varje år. Analys och plan på åtgärder upprättas utifrån resultatet på kartläggningen.

Mål för mångfald och jämställdhet följs upp i våra ledningsgrupper Likabehandlingsgrupp som samlas 1 gång/år för att diskutera hur företaget kan bli mer jämställt. Vi utbildar regelbundet våra medarbetare i policy och förhållningssätt.

Den andra delen rör hur Ework arbetar med jämställdhet och ökad mångfald i vår dagliga verksamhet av att hitta konsulter för uppdrag hos kunder. Jämställdhet och mångfald är en del av Eworks urvalsprocess "Matched by Ework" för att hitta konsulter till ett uppdrag. Urval görs utifrån egenskaper och erfarenhet och baseras ej på tex kön, etnisk tillhörighet, religion, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Våra processer är styrande. På så sätt systematiserar vi ett arbete som utesluter rekrytering som står i strid med vår policy. Det innefattar alla steg av rekryteringsprocessen, från utformning av kravprofil, annons och val av annonseringskanaler till urval av kandidater, intervjuer och tester.

Resultat

- 27 % av Ework medarbetare har utländsk bakgrund
- Över 90 av våra interna medarbetare instämmer med påståendet "Vår organisation värderar kompetenta personer oavsett bakgrund och erfarenheter" i vår medarbetarundersökning från 2018.
- Ework har 60 % kvinnor i ledande befattningar vilket innebär att vi når målet på minst 50 % kvinnor.
- Ework har 33 % kvinnor på exekutiv nivå vilket innebär att målet på minst 40 % kvinnor inte uppnåddes
- I styrelsen är 29 % kvinnor vilket innebär att målet på minst 40 % inte uppnåddes.

Mål 8 – Anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt

Vid arbete med mål 8 anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt arbetar Ework utifrån två olika perspektiv, det interna och det externa. Med detta menas att det interna fokuseras på Ework och Eworks anställda, och med det externa menas arbete med vår affärsidé konsulförmedling. För att säkerställa anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt intern på Ework genomför vi följande

- Har kollektivavtal för våra anställda
- Vi genomför regelbundet lönekartläggning inom företaget
- Vi arbetar för en god arbetsmiljö med säkra, jämställda och hälsosamma arbetsplatser där riskerna för olycksfall och arbetssjukdomar minimeras.
- Alla anställda ska trivas, vara nöjda med sitt arbete och känna att de har möjlighet att påverka sin arbetssituation. Därför driver vi ett aktivt, förebyggande och systematiskt arbete för en god arbetsmiljö i enlighet med lagen och efter Arbetsmiljöverkets rekommendationer
- Vi tillhandahåller en digital chefshandbok där chefer får gedigen information om allt ifrån arbetsmiljö till rehabilitering och diskriminering
- Vi introducerar och informerar alla nyanställda för att säkerställa att de förstått de rutiner och säkerhetsföreskrifter som gäller för anställningen
- Vi utbildar regelbundet våra ledare och medarbetare i att se, uppfatta och åtgärda arbetsmiljörisker
- Om en anställd upplever missförhållanden, uppmuntrar vi dem aktivt att vända sig till sin chef eller använda vår anonyma anmälan
- Vi kontrollerar och gör riskbedömningar av arbetsmiljön systematiskt för alla våra anställda. Därefter planerar vi och åtgärdar och följer upp det systematiska arbetsmiljöarbetet
- Ework Group har skyddskommittéer med både arbetsgivar- och arbetstagsidan representerade. Kommittéerna träffas 2 gånger per år för att komma överens om arbetsmiljöarbetet som berör Ework Sverige. Skyddskommittén upprättar årligen en riskanalys och en handlingsplan för arbetsmiljön
- Vi följer upp alla planer för att säkerställa att arbetsmiljön förbättrats och att alla risker dokumenterats
- Om det sker en olycka eller ett tillbud finns rutiner för rapportering av detta. Målet är alltid att lära sig av händelsen för att förebygga att det händer igen
- I samarbete med företagshälsovården arbetar vi med rehabilitering av medarbetare som blir långvarigt sjuka. Vi har en tydlig rehabiliteringsprocess med kompletterande verktyg

People Operations har satt upp ett antal policys för att säkerställa att arbetsmiljö och villkoren för våra anställda följer Eworks värderingar. Policy för mänskliga rättigheter

- Policy mot kränkande särbehandling
- Policy mot trakasserier och sexuella trakasserier
- Policy om hot och våld
- Rehabiliteringspolicy

För att säkerställa anständiga arbetsvillkor och ekonomisk tillväxt för de bolag och konsulter vi arbetar med genomför Ework följande

- Pay Express som ett erbjudande för konsulter att få betalt i tid (30 dagar) även om kunden i vissa fall betalar först efter 90 dagar
- Valutaväxling för konsulter
- Vi rapporterar även transparent om konsultprisläget för respektive kategori och geografiskt området i vår Ework Barometer. Denna publiceras publikt i syfte att upplysa konsulter om deras värde på marknaden oavsett kön, ålder, etnicitet eller andra värden.
- Vi samarbetar med försäkringsbolag för att kunna erbjuda konkurrenskraftiga försäkringar till konsulter
- Vi säkerställer att konsulter på uppdrag får information om arbetsmiljölagstiftningen

Vårt arbete för att skapa en hållbar affärsverksamhet bygger i grunden på våra värderingar, vår vision och vårt ledarengagemang. Vi arbetar systematiskt och konstant med utvärdering av prestanda, bedömning av risk och påverkan, förebyggande riskbegränsning och uppföljning. Hanteringen av risk inom Ework Group har som syfte att minimera negativa effekter som kan uppstå i verksamheten och dess eventuella påverkan på omvärlden. Det är en viktig del av vårt arbete för en hållbar verksamhet.

Resultat

- Användandet av Pay express har ökat med 46 % under 2018 jämfört måt år 2017
- Publicerad Ework barometer
- En minskning av långtidssjukskrivningar hos kvinnor, dock en ökning av sjukdagar för män och kvinnor samt sjukskrivningar av män

Lönekartläggning

	Antal	Medel- anställningstid	Medelålder	Medianlön	Medellön	Medellön korrigerad
Kvinnor	150	4	35	33 958	39 750	39 547
Män	86	4	34	36 318	41 646	41 646
Totalt	236	4	35	34 544	40 441	40 315

Mål 17 – Genomförande och globalt partnerskap

Ett antal av de organisationer som Ework Group är medlem i reglerar tillsammans mänskliga rättigheter på arbetsmarknaden och etik i arbetslivet. Ework Group stödjer FN:s Global Compact, FN:s deklaration om de mänskliga rättigheterna, och ILO:s grundläggande konventioner om de mänskliga rättigheterna i arbetslivet Ework Group följer och granskas genom dessa regelverk och standarder.

Etik – hållbarhet i affären

Ledningen genomför vart annat år en intressent- och riskanalys. Via den analyseras och hanteras verksamhetens risker utifrån etiska, kommersiella, ekonomiska, sociala och miljömässiga aspekter. Justeringar görs kontinuerligt inom ramen för koncernens globala process för budget och prognos. Koncernledningen tar årligen fram en Hållbarhetsrapport som publiceras integrerat med årsredovisningen.

Genom policyer, riktlinjer, utbildning och aktivitetsplaner styr verksamheten prioriterade risker och dess påverkan på verksamheten och vår omvärld.

Revisioner och ständiga förbättringar

Syftet med revisioner är att säkerställa kvaliteten i vår leverans i förhållande till våra kunders, kandidaters och medarbetares behov och krav. Revisionerna syftar även till att belysa effektivitet i processer som ett komplement till koncernens uppföljning av verksamheten och att ständigt utveckla vår leveransförmåga. Revisioner utförs även för att säkerställa överensstämmelse med gällande ISO-standarder inom miljö.

Ledningsgrupperna inom respektive verksamhet inom koncernen har ansvaret för korrigerande åtgärder och förbättringar i enlighet med revisionsresultatet.

Ework har även möjlighet att genomföra revisioner hos sina underleverantörer för att säkerställa deras efterföljande av exempelvis Eworks Uppförandekod.

Ledarskap

För att upprätthålla en hållbar arbetsplats är ledarskapet ett grundfundament. Våra ledare är avgörande för att säkerställa och förmedla våra strategier.

Vi har en ledarmetodik som beskriver vad vi förväntar oss av dem och hur man som ledare bör agera. Interna ledarträningar förser dem med verktyg och kunskap. Vi följer även upp våra ledare genom en årlig ledarmätning där medarbetarna får värdera sin chefs agerande. Därefter tas det fram en handlingsplan tillsammans med chefen.

- Index i vår ledarmätning ligger på 80 av 100

Mänskliga rättigheter

Ework Group verkar i över 60 länder och har en tydlig uppförandekod och arbetssätt inom områden som t ex diskriminering, antikorruption, rättvisa arbetsförhållanden mm.

Ework Group tar avstånd från alla former av trakasserier eller kränkande särbehandling. Dessa beteenden accepteras inte i något fall. Alla anställda har rätt att behandlas med respekt.

De områden inom mänskliga rättigheter vi särskilt fokuserar på är diskriminering t ex utifrån kön, sexuell läggning, etnisk härkomst, funktionsvariation och religion samt arbetsvillkor.

Ework Group arbetar strukturerat utifrån lagar, regler och "best practice" med inriktning på särskilt utsatta grupper. Det sker i alla led av vårt arbete med särskilt fokus på aktiviteter där diskriminering kan förekomma som till exempel inom rekrytering, men även i det dagliga arbetet för våra medarbetare.

Den som utsätts för diskriminering, kränkande särbehandling, mobbning eller sexuella trakasserier av en annan anställd eller ute på uppdrag hos kund ska anmäla detta till sin chef.

Nolltolerans råder för alla typer av repressalier mot personer som rapporterar överträdelser eller misstänkt överträdelse.

Resultat

- Inga rapporter om överträdelser har inkommit under 2018. Vi arbetar kontinuerligt med att nå ut med information kring detta och vikten av att rapportera den typen av händelser för att förhindra ett nollresultat på grund av att anställda inte känner till ansvaret att rapportera överträdelse.

Leverantörer

Ework Groups har som mål att integrera CSR-klausuler alla våra avtal. Vi ser till att de leverantörer vi knyter till oss ligger i linje med den uppfattning vi själva har när det kommer till frågor om ansvarsfullt företagande. Detta gör vi dels genom att sätta upp krav på exempelvis ISO certifieringar, dels genom att ställa krav på att leverantörer efterföljer vår Uppförandekod. Vi säkerställer även att våra kunders krav efterföljas av både oss och våra underleverantörer genom att dessa krav är en del av konsultbolagen uppdragsavtal med Ework. Vi besöker också regelbundet våra större affärspartners. Det ger oss en god inblick i deras dagliga arbete och håller oss uppdaterade kring deras allmänna arbetsförhållande och arbetsmiljö.

Resultat

- Alla konsultleverantörer accepterar Eworks Uppförandekod i sina uppdragsavtal
- Alla större inköp till kontor och verksamhet görs ifrån miljöcertifierade bolag

Antikorruption

Ework Group arbetar aktivt för att förebygga korruption och mutor och har en global anti-korruptionspolicy för att tydligt klargöra vårt förhållningssätt. Denna policy tydliggör att bolaget förbjuder att erbjuda eller ta emot mutor eller korrupta betalningar i någon form. Även vår uppförandekod reglerar korruption och denna gäller för alla anställda i Ework Group, oavsett befattning eller roll, och gäller även för agenter eller representanter, säljare, kunder, affärspartners eller andra tjänsteleverantörer.

Antikorruption ingår i vår årliga obligatoriska etiska träning för alla anställda i samtliga länder. Inom ramen för arbetet med antikorruption omfattas riskanalys, styrdokument, utbildning och information.

Resultat

- Inga former av korruption har uppmärksammats

EU:s allmänna dataskyddsförordning

Skydd för den personliga integriteten är viktigt för Ework då vi hanterar en mängd personuppgifter. Ework har därför genomfört ett omfattande arbete med att tillse att alla processer och system är säkra och efterföljer EU:s allmänna dataskyddsförordning.

Miljö

Ework Group strävar efter att minska den negativa inverkan som verksamheten har på miljön och har ett systematiskt miljöarbete som bygger på ständig förbättring. Miljöarbetet är certifierat enligt ISO 14001 och är en integrerad del av Ework Groups affärsprocess.

Kontinuerlig granskning sker genom revisioner av både interna och externa miljörevisorer. Minst en gång per år gör Ework Groups ledning en översyn av hela miljöledningssystemet. Ework Group säkerställer miljöarbetet ute på våra kontor genom att det finns en miljökoordinator på plats som jobbar med kontroller och uppföljande aktiviteter.

Utifrån miljöutredningar vi genomfört har det visat sig att vår främsta inverkan på miljön främst är CO₂-utsläpp från flygresor, hyrbilar och tjänstebilar. Vårt miljöarbete och policy fokuserar därför på verksamhetens resmönster och koldioxidutsläpp.

Vi strävar efter att resa så lite som möjligt och istället använda digitala kommunikationsmedel som videokonferenser, Skype, digital fakturering och e-signering, mm. Vi reser även miljövänligt när det är möjligt (med tåg, alternativt med bil med lågt CO₂-utsläpp). I en energikartläggning som genomfördes 2016 visade resultatet att våra kontor har en låg energiförbrukning, detta är dock något som vi ständigt arbetar med.

Resultat

- Sedan 2016 har antalet resor ökat i takt med att bolaget har vuxit med antal medarbetare och omsättning. Koldioxidutsläppen har därför ökat men vi ligger kvar stabilt på samma nivå (CO₂ kg/ person och km. Se tabell nedan)
- Cirka 50 % av fastigheterna vi hyr runt om i landet har miljöklassning. Vårt mål är att 80 % av våra nya kontor ska ha någon av miljöklasserna LEED guld, silver, brons.

Ework 2018, 3,2 MSEK

Resor	Avstånd (Totalt km)	CO ₂ kg/person och km	Totalt CO ₂ kg
Inrikes	434 531	0,16	69 524,98
International	499 216	0,11	54 913,76
Totalt			124 436,74

Ework 2017, 2,3 MSEK

Resor	Avstånd (Totalt km)	CO ₂ kg/person och km	Totalt CO ₂ kg
Inrikes	328 733	0,16	52 597,24
International	339 593	0,11	37 355,23
Totalt			89 952,47

Ework 2016, 1,6 MSEK

Resor	Avstånd (Totalt km)	CO ₂ kg/person och km	Totalt CO ₂ kg
Inrikes	217 883	0,16	34 861,23
International	321 652	0,11	35 381,72
Totalt			70 242,95

Uppföljning

Ework arbetar kontinuerligt med uppföljningar på olika områden.

- Under 2018 startades det en ny typ av medarbetarundersökning där det sker en undersökning en gång i månaden för att kunna följa upp hur organisationen mår för stunden och vad åsikterna är gällande både diskrimineringsfrågor, psykosociala frågor, arbetsmiljöfrågor och ledarskapsfrågor. Resultatet i undersökningen ger underlag för fortsatt arbete.
- Vi har interna och externa revisioner dels initierade av Ework, dels av kunder
- Medarbetarundersökningen hade en svarsfrekvens på 80 %
- Medarbetarindex eNPS 2018 låg på positiva 12, varav målet var att nå ett positivt resultat. Det betyder att vi har fler personer på företaget som rekommenderar Ework som arbetsgivare än anställda som inte gör det.
- 89 % av Eworks medarbetar sätter stor tilltro till företagets vision och värderingar
- 82 % av Eworks medarbetare sätter stor tilltro till företagets ledarskap