



ARP-rapport

Barnas Hus Norge AS

2023

Powered by

**EQUALITY
CHECK**

Denne rapporten er produsert av Barnas Hus Norge AS, med software utviklet av Equality Check. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Barnas Hus Norge AS, og hvordan virksomheten jobber for å sikre like muligheter for alle ansatte.

Definisjon av stillingsgrupper

Butikksjef: Ledelse butikk.

Assisterende butikksjef: Ledelse butikk - ressurs for butikksjef.

Administrasjon logistikk: Ledelse sentrallager.

Butikkselgere: Ansatt i butikk med ansvar for salg og forefallende butikkarbeid.

Logistikkmedarbeidere: Ansatt på lager med ansvar for varemottak og plukk av varer.

Kjønnsbalanse

Totalt i virksomheten

85.9% (280) Kvinner

14.1% (46) Menn



Etter nivåer

Butikksjef

93.1% Kvinner

6.9% Menn



Assisterende butikksjef

100% Kvinner

0% Menn



Administrasjon logistikk

0% Kvinner

100% Menn



Butikkselgere

90% Kvinner

10% Menn



Logistikkmedarbeidere

19% Kvinner

81% Menn



Lønnskartlegging

Grafen under viser **kvinner** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe.

● Kvinner ● Menn (100%)

| | Grunnlønn | Bonus | Andre goder | Uregelmessige tillegg | Overtid | Total |
|--------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------|-----------------------|-------------------------|-------|
| Butikksjef | 84% | Kun kvinner kompenserte | 61% | - Ingen data | Kun kvinner kompenserte | 85% |
| Assisterende butikksjef | Kun kvinner representert | | | | | |
| Administrasjon logistikk | Kun menn representert | | | | | |
| Butikkselgere | 108% | 22% | 105% | - Ingen data | 75% | 108% |

| | | | | | | |
|-----------------------|------|-----------------|-----|-----------------|-----|--|
| Logistikkmedarbeidere | 105% | - Ingen data | 33% | - Ingen data | 55% | |
|-----------------------|------|-----------------|-----|-----------------|-----|--|

"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"Ingen data" betyr at det ikke er lagt inn tall i dette feltet. For eksempel dersom det står "Ingen data" i feltet for "Overtid" betyr det at overtidbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Totalt for virksomheten

Kvinner andel av menns lønn er 94%



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Vises som antall menn og kvinner som har midlertidig ansettelse. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

73.9% (17) Kvinner

26.1% (6) Menn



Butikkselgere

94.4% (17) Kvinner

5.6% (1) Menn



Logistikkmedarbeidere

0% (0) Kvinner

100% (5) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Totalt i virksomheten

88.5% (223) Kvinner

11.5% (29) Menn



Assisterende butikksjef

100% (3) Kvinner

0% (0) Menn



Butikkselgere

90.2% (220) Kvinner

9.8% (24) Menn



Logistikkmedarbeidere

0% (0) Kvinner

100% (5) Menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i organisasjonen.

Foreldrepermisjon

Grafen viser antall menn og kvinner som hadde rett til foreldrepermisjon, og gjennomsnittlig antall uker de tok ut i løpet av rapporteringsåret.

● Kvinner ● Menn



Ikke alle stillingsgrupper har ansatte med foreldrepermisjon for denne perioden.

Likestillingsredegjørelsen

Slik har vi jobbet med likestilling, mangfold og inkludering til nå

Barnas Hus Norge AS er Norges ledende barneutstyrskjede innenfor barneklær og babyutstyr, fra nyfødt og opp til 10 år. Barnas Hus Norge AS er en del av BH Nordic AS, som igjen er eid av HTS Gruppen. Vi har 29 butikker i Norge, fra Kristiansand i sør til Tromsø i nord. I tillegg har vi nettbutikk og sentrallager lokalisert på Vestby rett sør for Oslo. Vi har ca. 330 ansatte i Barnas Hus Norge AS - dette varierer noe i forhold til tid på året.

Barnas Hus Norge AS har etablert et felles verdigrunnlag som gjelder for hele selskapet. Vi tror at det å basere vår drift på tydelige verdier er viktig. Våre verdier styrer oss i det daglige når vi skal ta beslutninger, og det skal prege oss både eksternt og internt.

Våre verdier er:

- Enkel
- Ansvarlig
- Endringsvillig
- Entusiastisk

Butikkene i Barnas Hus Norge AS har et stort flertall av kvinner ansatt - det skyldes i stor grad bransjen vi er i og interesse for det vi driver med. Vi erfarer at kvinner ofte er mer opptatt av klær og utstyr til barn enn det menn er. Dette gjenspeiles også når vi utlyser ledige stillinger. Hovedtyngden av søknader vi får er fra kvinner. Vi jobber allikevel aktivt med å ansette flere menn i butikk for å få en mer lik fordeling av kjønn. På vårt sentrallager erfarer vi en litt omvendt problemstilling med flest mannlige søkere. Også her jobber vi aktivt med å jevne ut forskjellen. Dersom menn og kvinner har like kvalifikasjoner til utlyste stillinger, ønsker vi å preferere kvinner til lagerstillinger og menn til butikkstillinger for å oppnå mer lik fordeling av kjønn.

Vi praktiserer lik lønn for likt arbeid mellom kjønn. I gruppen "Butikksjefer" kan det se ut til at menn tjener mer enn kvinner. Det kan forklares med at det per nå er menn som leder de største butikkene vi har. Avlønning av butikksjefer settes i forhold til butikkens størrelse.

Selskapet har en bevist holdning til dette ved nyansettelser, men vi er også opptatt av at vi får på plass riktig kandidat fra det utvalget av søkere vi får ved utlysning av stillinger.

I gruppen «Butikksjefer» ligger vår mannlige opplæringsansvarlig, som har et noe høyere lønnsnivå enn butikksjefer generelt. Det er også verdt å nevne at vi per nå har mange butikksjefer med lang ansiennitet – disse får økning i lønn etter hva årets lønnsoppgjør tilsier. Butikksjef i en av våre største butikker er nyansatt – og har derfor en noe høyere «inngangslønn» enn hva som var normalt for 10 år siden. Statistikken viser at kvinnelige butikksjefer får utbetalt mer bonus enn mannlige. Dette bilde blir skjevt da bonus utbetales på grunnlag av prestasjon, og selvfølgelig ikke på grunnlag av kjønn.

Informasjon til ansatte ligger i Personalthåndboken, som ligger digitalt tilgjengelig for alle ansatte via vår Simployer portal. Alle ansatte får informasjon om selskapets etiske retningslinjer i onboarding prosessen. I tillegg har selskapet nedfelt i HMS håndboken holdninger til diskriminering og hvordan dette skal håndteres. I dette arbeidet er ledergruppen involvert, samt hovedverneombud i selskapet. AMU jobber også med disse

problemstillingene, også i samarbeid med tillitsvalgte i butikk. I tillegg har vi medarbeiderundersøkelser/pulsmålinger - hvor vi stiller direkte spørsmål rundt alle former for diskriminering for å avdekke avvik som må håndteres.

Vi har vurdert at vi har følgende risikoer for diskriminering eller andre hindre for likestilling

Det jobbes aktivt og målrettet for å fremme likestilling, og på den måten hindre diskriminering i Barnas Hus Norge AS. Både menn og kvinner har lik adgang til deltagelse og selvrealisering. Alle ansatte i butikk har tilgang til selskapet E-læringsportal hvor hensiktsmessig opplæring blir gitt.

Barnas Hus Norge AS benytter et tidsregistrering system som gir forutsigbarhet i forhold til arbeidstid for de ansatte. De ansatte får varsling i god tid dersom det blir endringer i vaktplanen. Dette er likt for alle ansatte i selskapet.

Kartlagte risikofaktorer som kan hindre likestilling og utgjøre en risiko for diskriminering:

- Kjønnsfordeling mellom ansatte i de forskjellige funksjonene
- Lik lønn for lik type arbeid
- Balanse mellom arbeid og privatliv i ledelse og administrasjon
- Religion, livssyn og kulturell bakgrunn
- Etnisk opprinnelse
- Politisk ståsted
- Mobbing i forhold til seksuell legning
- Funksjonshemming

Disse risikofaktorene kan være sannsynlig i selskapet - og kan være alvorlig for den daglige driften, og den/de det gjelder. Ledelsen skal ha en aktiv tilnærming til disse problemstillingene - og retningslinjer for håndtering er nedfelt i nevnte personalhåndbok og HMS håndbok. Dersom nye situasjoner oppstår lages retningslinjer for håndtering fortløpende. Dette gjelder også når det kommer endringer i lovverk.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Barnas Hus Norge AS har ingen systemer eller retningslinjer som diskriminerer i forhold til kjønn og/eller annet mangfold.

Arbeidsspråket er norsk - Alle ansatte skal beherske språket slik at de kan gjøre seg forstått, og at de forstår arbeidsinstruksen. Vi er avhengig av dette spesielt i butikk hvor de behandler kunder.

Selskapet har mange deltidsansatte grunnet lange åpningstider i butikk. Vi trenger et visst antall hoder for å dekke opp de oppgavene som må gjøres i løpet av butikkens åpningstid som er opptil 12 timer per dag.

Dersom det er gjennomførbart, får deltidsansatte tilbud om økt stillingsprosent.

Alle deltidsansatte har de samme godene som heltidsansatte.

Analyse av årsaker til de definerte risikoer: Kjønnfordeling mellom ansatte i de forskjellige funksjonene

- Bransjen vekker oftere interesse hos kvinner enn hos menn

Lik lønn for lik type arbeid

- Menn kan være flinkere til å forhandle om lønn enn kvinner

Balanse mellom arbeid og privatliv i ledelse og administrasjon

- Butikksjefer har det øverste ansvaret for den totale driften av butikken - og må selv jobbe dersom det komme uforutsett sykefravær

Etnisk opprinnelse

- Ansatte kan ha rasistiske holdninger, som ikke kan kartlegges ved ansettelse

Politisk ståsted

- Ansatte kan ha ekstreme politiske holdninger, som ikke kan kartlegges ved ansettelse

Mobbing i forhold til seksuell legning

- Dette er en risiko da ansatte kan ha dårlige holdninger og lite kunnskap - holdninger kan ikke kartlegges ved ansettelse

Funksjonshemming

- I butikk og på lager er det vanskelig å tilrettelegge for personer med funksjonsnedsettelse

Religion - livssyn og kulturell bakgrunn

- Ansatte kan ha forutinntatte oppfatninger som kan føre til diskriminering/mobbing

Vi har satt følgende mål

- Mål om og alltid følge likelønnsprinsippet
- Mål om å ansette flere menn i butikk, og flere kvinner i lagerfunksjoner
- Mål om å ansette flere med minoritetsbakgrunn
- Mål om å legge til rette for ansatte med minoritetsbakgrunn
- Mål om bevisst tilrettelegging for mennesker med funksjonsnedsettelse der det er hensiktsmessig og gjennomførbart
- Mål om samarbeid med ideelle organisasjoner om inkludering av mennesker med ulike funksjonsevner

Tiltak for å forhindre diskriminering og forbedre likestilling, mangfold og inkludering

Kritikkverdige forhold skal varsles via vårt elektroniske varslingsystem i Simployer - Whistleblower. Denne modulen i Simployer ble tatt i bruk januar 2024, og er kjent for alle ansatte.

I Barnas Hus Norge AS skal alle behandle hverandre med gjensidig respekt, varme og anerkjennelse, dette er beskrevet i nevnte håndbøker.

Barnas Hus Norge AS har også retningslinjer for blant annet:

- Forebygging av mobbing
- Handlingsplan for hvordan vi skal opprettholde et godt arbeidsmiljø hvor alle grupper er involvert og inkludert
- Jevnlige medarbeiderundersøkelser via &frankly, en modul i vårt HRM system Simployer
- Strategi for samfunnsansvar
- Individuelt AKAN oppfølging ved behov

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

I Barnas Hus Norge AS jobber vi aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og motvirke diskriminering. Vår plan for å gjennomføre dette i hverdagen er ved for eksempel:

- Avviksregistrering i HMS systemet vårt Simployer
- Avvikshåndtering via &frankly - vårt pulsmålingsverktøy
- Vi følger med på rekrutteringen, og jobber for å rette opp skjevheter av kjønn ved ansettelse
- Arbeid med å forankre likestilling og ikke-diskriminering, tas opp på felles møter
- Vårt hovedlager i Vestby er tilpasset de behov personer i rullestol har, med heis og elektriske dører. Lageret innehar også toalettfasiliteter som er kjønnsnøytrale og tilrettelagt for ansatte med funksjonsnedsettelse (HC)
- Innholdet i stillingsannonser jobber vi med, slik at det oppfattes som interessant og spennende for alle potensielle søkere
- Ved vårt hovedkontor på Helsefy er det tilrettelagt toalett for ansatte med funksjonsnedsettelse (HC)
- Ved bygging av nye butikker ivaretar vi også ovennevnte punkter

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

I Barnas Hus Norge AS legger vi til rette for god kommunikasjon både mellom kjønnene og mulige andre sårbare grupper. Ledelsen har en måte å opptre på som formidler at alle skal inkluderes, og at alle har samme muligheter. Dette er med på å redusere fordommer og skape en bedre forståelse for hverandre.

Selskapet har en bevisst holdning til diskriminering og forebygging. Vi har også systemer og retningslinjer som ivaretar dette.

Selskapet har medarbeiderundersøkelser hvor tilbakemeldinger om mobbing eller diskriminerende forhold blir slått ned på umiddelbart.