



ARP-rapport
Barnas Hus Norge AS

2025

Introduksjon

Denne rapporten er produsert av Barnas Hus Norge AS, med programvare 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.

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

Logistikk ledelse: logistikksjef

Administrasjon logistikk: Ledelse sentrallager.

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

Logistikkmedarbeider deltid: deltid lager

Kjønnsbalanse

Totalt for virksomheten

Totalt for virksomheten

84.5% kvinner

15.5% menn



Etter stillingsgrupper

Butikksjef

90.3% kvinner

9.7% menn



Butikkselger

88.5% kvinner

11.5% menn



Logistikk ledelse

0% kvinner

100% menn



Administrasjon logistikk

33.3% kvinner

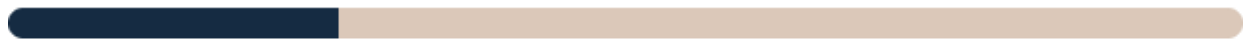
66.7% menn



Logistikkmedarbeider

26.7% kvinner

73.3% menn



Logistikkmedarbeider deltid

0% kvinner

100% menn



report.gender.gender.missingData

Lønnskartlegging

Overordnet lønnsforskjell

● Kvinner ● Menn (100%)

Kvinnens andel av menns lønn er 90%



Lønnsforskjell i stillingsgrupper

Tabellen under viser **kvinnens** gjennomsnittslønn som andel av **menns** gjennomsnittslønn. 100 % betyr at kvinner og menn tjener like mye. Et tall under 100 betyr at kvinner tjener mindre enn menn, og et tall over 100 betyr at kvinner tjener mer enn menn.

Tabellen sammenligner utbetalinger mellom kvinner og menn som mottar de ulike lønnsartene (grunnlønn, bonus osv.). Det vil si at kun ansatte som har mottatt de ulike lønnsartene er med i utregningen. For å se om det finnes noen skjevheter i hvem som mottar de ulike lønnsartene, se tabellen under "Lønnsfordeling" lenger ned i rapporten.

● Kvinner ● Menn (100%)

	Grunnlønn	Bonus	Andre goder	Overtid	Uregelmessige tillegg	Total
Butikksjef	86%	78%	111%	Kun kvinner kompenserte	28%	86%
Butikkselger	98%	Kun kvinner kompenserte	107%	61%	80%	95%

Logistikk ledelse

Kun menn representert

Administrasjon logistikk	100%	— Ingen data	— Ingen data	Kun menn kompenserte	Kun menn kompenserte	98%
Logistikkmedarbeider	98%	— Ingen data	— Ingen data	161%	234%	96%

Logistikkmedarbeider deltid

Kun menn representert

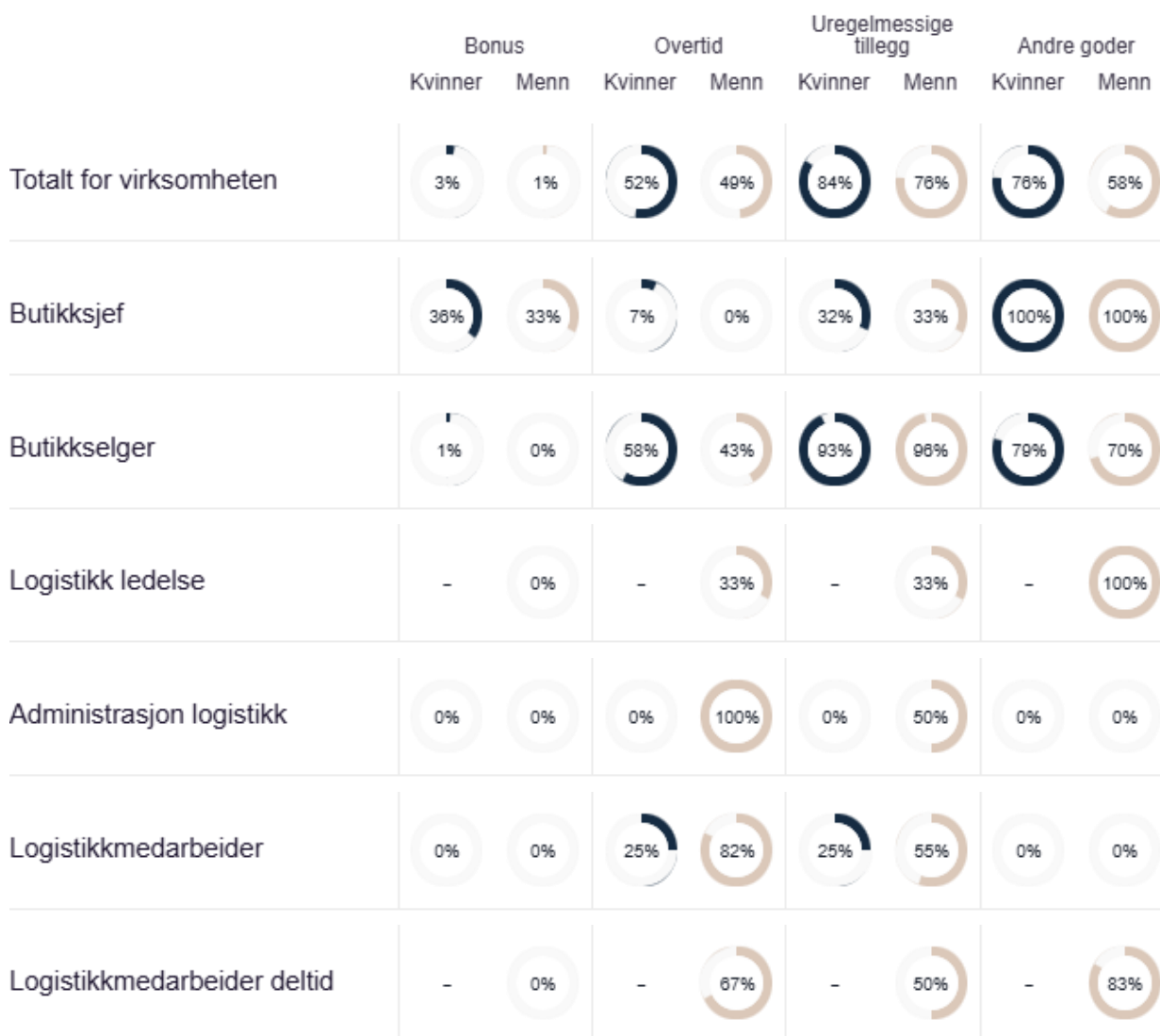
"Kun menn kompenserte" betyr at det kun er menn som har mottatt denne kompensasjonen, og at det bare finnes data på ett kjønn. Det samme gjelder for kvinner.

"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 overtidsbetaling ikke gjelder for denne virksomheten. (Det betyr ikke at det mangler data.)

Lønnsfordeling

Tabellen under viser hvor stor andel av **kvinner** og **menn** som mottok ulike lønnsarter (bonus, overtid, osv.). 100% betyr at alle ansatte av det kjønnnet (enten alle kvinner eller alle menn) mottok den lønnsarten.

● Kvinner ● Menn



Deltid og midlertidige kontrakter

Midlertidige ansatte

Grafen under viser hvor stor andel av de midlertidig ansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten

69.4% kvinner

30.6% menn



Butikkselger

78.6% kvinner

21.4% menn



Logistikkmedarbeider

50% kvinner

50% menn



Logistikkmedarbeider deltid

0% kvinner

100% menn



Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.

Deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de deltidsansatte som er kvinner eller menn.

Totalt for virksomheten

86.7% kvinner

13.3% menn



Butikkselger

88.2% kvinner

11.8% menn



Logistikkmedarbeider deltid

0% kvinner

100% menn



Ikke alle stillingsgrupper har deltidsansatte.

Ufrivillig deltid

Grafen under viser hvor stor andel av de som jobber ufrivillig deltid som er kvinner eller menn. Ufrivillig deltid betyr at den ansatte jobber deltid (mindre enn 100%), og ønsker å jobbe mer.

Det er ingen ufrivillige deltidsansatte i virksomheten.

Foreldrepermisjon

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

● Kvinner ● Menn



Skriftlig redegjørelse

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

Barnas Hus Norge AS er Norges ledende barneutstyrskjede innen barneklær og babyutstyr, med produkter for barn fra nyfødt til 0-8 år. Selskapet er en del av BH Nordic AS, som igjen er eid av HTS Gruppen.

Vi har 28 butikker over hele landet, fra Kristiansand i sør til Tromsø i nord. I tillegg driver vi nettbutikk og har sentrallager på Vestby, sør for Oslo. Barnas Hus Norge AS har rundt 360 ansatte, med noe variasjon gjennom året.

Verdigrunnlag

Barnas Hus Norge AS har etablert et felles verdigrunnlag som gjelder for hele selskapet. Vi mener at tydelige verdier er avgjørende for god drift og riktige beslutninger. Verdiene skal være styrende i det daglige arbeidet og prege oss både internt og eksternt.

Våre verdier er:

- Vi bryr oss
- Vi er ansvarsfulle
- Vi er kunnskapsrike
- Vi er trygge

Kjønnsbalanse og rekruttering

I våre butikker er det en overvekt av kvinnelige ansatte. Dette henger i stor grad sammen med bransjen og interessen for produktene vi tilbyr. Vi ser også at majoriteten av søkere til butikk stillinger er kvinner.

Vi arbeider aktivt for å øke andelen menn i butikk for å oppnå en bedre kjønnsbalanse. På vårt sentrallager ser vi motsatt trend, med flest mannlige søkere. Også her jobber vi målrettet for å jevne ut kjønnsfordelingen.

Ved like kvalifikasjoner ønsker vi å bidra til bedre balanse ved å prioritere menn i butikk og kvinner på lager.

Lønn og likestilling

Vi praktiserer lik lønn for likt arbeid uavhengig av kjønn.

I gruppen butikksjefer kan det fremstå som om menn har høyere lønn enn kvinner. Dette skyldes at menn per i dag leder flere av våre største butikker, og lønnsnivået for butikksjefer fastsettes blant annet basert på butikkens størrelse.

Butikkansatte følger tariffavtalen mellom Handel og Kontor og Virke, og lønnes likt basert på alder, utdanning og ansiennitet.

Ansatte ved sentrallageret følger Grossist overenskomsten, som har høyere timesatser enn tariffen i butikk. Ettersom det er en overvekt av menn på lageret, påvirker dette statistikken for kvinners andel av menns lønn totalt sett.

Selskapet har en bevisst holdning til dette ved nyansettelser, samtidig som vi er opptatt av å ansette den best kvalifiserte kandidaten.

Retningslinjer og oppfølging

Informasjon til ansatte er samlet i personalhåndboken, som er digitalt tilgjengelig via Simployer. Alle ansatte får opplæring i selskapets etiske retningslinjer som en del av on-boarding.

Holdninger til diskriminering og håndtering av dette er forankret i HMS-håndboken. Arbeidet involverer ledergruppen, hovedverneombud og arbeidsmiljøutvalget (AMU), i samarbeid med tillitsvalgte.

Vi gjennomfører også jevnlig medarbeiderundersøkelser hvor vi blant annet kartlegger opplevelser knyttet til diskriminering. Dette gir oss grunnlag for å identifisere og følge opp eventuelle avvik.

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

Det arbeides aktivt og målrettet for å fremme likestilling og forebygge diskriminering i Barnas Hus Norge AS. Selskapet legger til rette for at både kvinner og menn skal ha like muligheter for deltakelse, utvikling og selvrealisering.

Barnas Hus Norge AS benytter et digitalt tid registreringsystem som bidrar til forutsigbarhet i arbeidstiden. Ansatte varsles i god tid ved endringer i vaktplaner, og ordningen praktiseres likt for alle ansatte i selskapet.

Kartlagte risikofaktorer

Følgende områder er identifisert som potensielle risikofaktorer for manglende likestilling og mulig diskriminering:

- Kjønnfordeling mellom ulike funksjoner og stillingsnivåer
- Lik lønn for likt arbeid
- Balanse mellom arbeid og privatliv, særlig i ledelse og administrasjon
- Religion, livssyn og kulturell bakgrunn
- Etnisk opprinnelse
- Politisk ståsted
- Diskriminering eller trakassering knyttet til seksuell orientering
- Funksjonsnedsettelse

Disse risikofaktorene vurderes som relevante for virksomheten og kan ha konsekvenser både for den enkelte ansatte og for organisasjonen som helhet.

Ledelsen skal ha en aktiv og systematisk tilnærming til disse problemstillingene. Retningslinjer for forebygging og håndtering er forankret i personalhåndboken og HMS-håndboken. Ved behov utarbeides og oppdateres rutiner fortløpende, blant annet ved nye situasjoner eller endringer i gjeldende lovverk.

Årsaker til de identifiserte risikoene

Barnas Hus Norge AS har ingen systemer eller retningslinjer som innebærer diskriminering på bakgrunn av kjønn eller andre mangfolds dimensjoner.

Arbeidsspråket i selskapet er norsk. Det stilles krav om at alle ansatte behersker språket tilstrekkelig til å kunne utføre sine arbeidsoppgaver, forstå instruksjoner og kommunisere effektivt. Dette er særlig viktig i butikk, hvor ansatte er i direkte kontakt med kunder.

Selskapet har en høy andel deltidsansatte, hovedsakelig som følge av lange åpningstider i butikkene. For å sikre forsvarlig drift gjennom hele åpningstiden – som kan være opptil 12 timer daglig – er det behov for flere ansatte i ulike deltidsstillinger.

Der det er praktisk mulig og driftsmessig forsvarlig, tilbys deltidsansatte økt stillingsprosent. Alle deltidsansatte har de samme personalgodene som heltidsansatte.

Analyse av årsaker til identifiserte risikofaktorer

Kjønnsfordeling mellom funksjoner

- Bransjen tiltrekker seg i større grad kvinnelige søkere, noe som påvirker kjønnsbalansen, særlig i butikk.

Lik lønn for likt arbeid

- Det kan være variasjoner i lønnsnivå som følge av individuelle lønnsforhandlinger, hvor enkelte grupper kan være mer aktive enn andre.

Balanse mellom arbeid og privatliv (ledelse og administrasjon)

- Butikksjefer har et helhetlig driftsansvar og må i enkelte tilfeller håndtere uforutsett fravær, noe som kan påvirke arbeidstid og fleksibilitet.

Etnisk opprinnelse

- Holdninger og fordommer kan forekomme, selv om dette ikke nødvendigvis avdekkes i rekrutteringsprosesser.

Politisk ståsted

- Ansattes personlige holdninger kan variere og i enkelte tilfeller være utfordrende for arbeidsmiljøet, uten at dette kan kartlegges ved ansettelse.

Seksuell orientering

- Risiko for trakassering eller uønsket atferd kan forekomme dersom det finnes manglende kunnskap eller uheldige holdninger.

Funksjonsnedsettelse

- Enkelte arbeidsoppgaver i butikk og på lager kan være fysisk krevende, noe som kan gjøre tilrettelegging utfordrende i noen tilfeller.

Religion, livssyn og kulturell bakgrunn

- Ulike verdier og perspektiver kan medføre risiko for misforståelser eller forutinntatte holdninger.

Vi har satt følgende mål

- Sikre etterlevelse av prinsippet om lik lønn for likt arbeid
- Arbeide for økt kjønnsbalanse ved å rekruttere flere menn til butikk og flere kvinner til lagerfunksjoner
- Øke mangfoldet ved å rekruttere flere ansatte med minoritetsbakgrunn
- Legge til rette for inkludering og utvikling av ansatte med minoritetsbakgrunn
- Tilrettelegge for personer med funksjonsnedsettelse der dette er hensiktsmessig og praktisk gjennomførbart
- Etablere og videreutvikle samarbeid med ideelle organisasjoner for å fremme inkludering av personer med ulike funksjonsevne

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

Kritikkverdige forhold skal varsles gjennom selskapets elektroniske varslingsystem i Simployer (Whistleblower). Løsningen ble tatt i bruk i januar 2024 og er gjort kjent for alle ansatte.

I Barnas Hus Norge AS forventes det at alle ansatte møter hverandre med gjensidig respekt, varme og anerkjennelse. Dette er forankret i selskapets personal- og HMS-håndbøker.

Selskapet har i tillegg etablert retningslinjer og tiltak innen flere sentrale områder:

- Forebygging og håndtering av mobbing
- Tiltaksplan for å sikre et inkluderende arbeidsmiljø hvor alle medarbeidere opplever tilhørighet
- Jevnlige medarbeiderundersøkelser
- Overordnet strategi for samfunnsansvar - Miljøfyrtårn sertifisering.
- Individuell oppfølging gjennom AKAN-ordningen ved behov
- Forsikringsordninger som ivaretar de ansatte

Vår plan for å gjennomføre arbeidet

I Barnas Hus Norge AS arbeider vi aktivt, målrettet og systematisk for å fremme likestilling og motvirke diskriminering. Dette operasjonaliseres gjennom konkrete tiltak i det daglige arbeidet, blant annet:

- Registrering og oppfølging av avvik i vårt HMS-system (Simployer)
- Oppfølging av avvik og innsikt fra medarbeiderundersøkelser

- Løpende oppfølging av rekrutteringsprosesser, med fokus på å redusere skjev kjønnsfordeling
- Forankring av likestillings- og ikke-diskriminerings arbeid gjennom fellesmøter og lederfora
- Bevisst utforming av stillingsannonser for å tiltrekke et bredt og mangfoldig søkergrunnlag
- Tilrettelegging ved hovedkontoret på Helsefy, herunder HC-tilpassede fasiliteter
- Ivaretagelse av prinsipper for universell utforming og inkludering ved etablering av nye butikker

Vår evaluering av mål, tiltak og resultater til nå

I Barnas Hus Norge AS legger vi til rette for god og inkluderende kommunikasjon på tvers av kjønn og andre grupper som kan være særlig utsatt. Ledelsen skal fremstå som tydelige rollemodeller og formidle at alle ansatte skal inkluderes og ha like muligheter. Dette bidrar til å redusere fordommer og styrke gjensidig forståelse i organisasjonen.

Selskapet har en bevisst og systematisk tilnærming til forebygging av diskriminering. Dette er understøttet av etablerte systemer og tydelige retningslinjer.

Gjennom jevnlig medarbeiderundersøkelser kartlegger vi blant annet forhold knyttet til mobbing og diskriminering. Eventuelle avvik følges opp raskt og målrettet.