



# ARP-rapport

## Barnas Hus Norge AS

2022

Powered by

EQUALITY  
CHECK

Denne rapporten er produsert av Equality Check, basert på data og informasjon lagt til av Barnas Hus Norge AS. Rapporten beskriver likestillingsstatus hos Barnas Hus Norge AS, og hvordan Barnas Hus Norge AS 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.

Administrasjon logistikk - ikke ledelse: Andre ansatte i administrasjon som har fast lønn og administrative oppgaver utenom ordinært lagerarbeid.

## Kjønnsbalanse

### Totalt i selskapet

85.1% (275) Kvinner

14.9% (48) Menn



### Etter nivåer

#### Butikksjef

92.6% (25) Kvinner

7.4% (2) Menn



#### Administrasjon logistikk

0% (0) Kvinner

100% (1) Menn



#### Butikkselgere

90.4% (244) Kvinner

9.6% (26) Menn



#### Logistikkmedarbeidere

21.7% (5) Kvinner

78.3% (18) Menn



#### Administrasjon logistikk - ikke ledelse

50% (1) Kvinner

50% (1) 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	87%	77%	– Ingen data	– Ingen data	132%	86%

### Administrasjon logistikk

Kun menn representert

Butikkselgere	104%	14%	Kun menn kompenserte	– Ingen data	49%	102%
Logistikkmedarbeidere	96%	Kun kvinner kompenserte	– Ingen data	– Ingen data	22%	94%
Administrasjon logistikk - ikke ledelse	76%	Kun menn kompenserte	– Ingen data	– Ingen data	– Ingen data	74%

"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 dette selskapet. (Det betyr ikke at det mangler data.)

### Totalt for selskapet

Kvinner andel av menns lønn er 88%



## Deltid og midlertidige kontrakter

### Midlertidige ansatte

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

#### Butikkselgere

92.9% (13) Kvinner

7.1% (1) Menn



#### Logistikkmedarbeidere

0% (0) Kvinner

100% (6) Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.*

### Deltid

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

#### Butikkselgere

92.9% (13) Kvinner

7.1% (1) Menn



#### Logistikkmedarbeidere

0% (0) Kvinner

100% (6) Menn



*Ikke alle stillingsgrupper har midlertidig ansatte.*

### Ufrivillig deltid

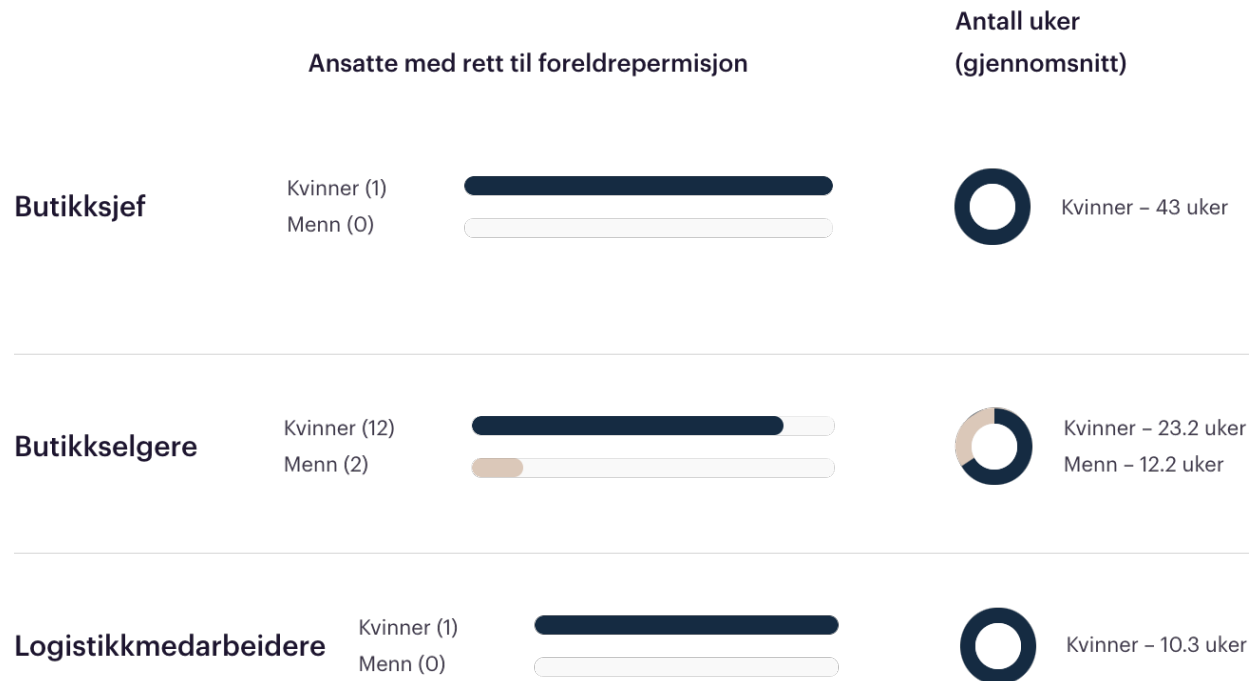
Vises som antall menn og kvinner som jobber ufrivillig deltid. Dataene er illustrert i grafen under.

*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 (100%)



*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 28 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 «innangslønn» 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 Personelhåndboken, 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.

## **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 i Barnas Hus Norge AS:

- Kjønnfordeling 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:**

Kjønnsfordeling mellom ansatte i de forskjellige funksjonene

- Bransjen vekker oftere interesse hos kvinner enn hos menn

Lik lønn for lik type arbeid

- Menn er ofte 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 uforusett 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. Rutinen er beskrevet i personalhåndboken. Det er også lagt opp et avvikssystem som kan ivareta disse problemstillingene i HMS håndboken. Dette er tilgjengelig digitalt, 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
- 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.
- 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.
- Vi flyttet inn i nytt hovedlager i Vestby våren 2021. Der la vi vekt på universell tilrettelegging og det var tett kontakt underveis med entreprenør for å ivareta dette. Bygget er i dag 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.
- Det er lenge siden forrige medarbeiderundersøkelse. Vi er per i dag i dialog med Simployer, om en bedre pulsmåling for alle ansatte.
- Barnas Hus sitt hovedkontor flyttet høsten 2022 inn i nye lokaler, hvor det også er kjønnsnøytrale og tilrettelagte toaletter 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.