

Likestillingsredegjørelse

Eplehuset

Tilstand for kjønnslikestilling

Konsernets policy

Hovedhuset Konsern, herunder Eplehuset AS og Eplehuset Norge AS, skal være en attraktiv arbeidsplass hvor det ikke gjøres forskjell på kjønn, etnisitet, religion, livssyn, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk, alder eller nedsatt funksjonsevne.

Kjønnsbalanse

Ved utgangen av 2021 hadde konsernet 351 ansatte, hvorav 29% kvinner.

Konsernledelsen består av 6 menn og 2 kvinner, mens styret består av 2 menn og 1 kvinne.

Grupperingen av konsernets stillinger for 2021 har gitt følgende kjønnsfordeling i grupper med mer enn 5 av hvert kjønn:

Avdelingsledelse – 9 kvinner og 27 menn

Støttefunksjoner – 11 kvinner og 11 menn

Salgs- og servicestillinger – 87 kvinner og 211 menn

I tabellen under er det kun lagt inn gruppene med mer enn 5 av hvert kjønn.

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnens andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmesse tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	102	249	76,8%	79%	109%	52,9%	72,2%	49,5%
gruppe 3 Avdelingsledere	9	26	97,8%	100,7%	153,2%	92,6%	18%	84,1%
gruppe 4 Støttefunksjon	11	10	71,3%	74,2%	39,6%	0,3%	332%	11,4%
gruppe 5 Tariff+bedrift	79	202	74,7%	73,5%	113,3%	106,8%	71,9%	116,9%

Vi ser at inndeling i grupper er en komplisert øvelse pga mange ulike stillinger som ikke er direkte sammenlignbare, så disse tallene er noe misvisende. Se lønnsforskjeller lenger nede

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte		Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
102	249	5	6	16,9	14,7	62	109	6	20

Midlertidig ansatte

Konsernet benytter i svært liten grad midlertidige ansettelser. Gjennom 2021 har det totalt vært 11 arbeidstakere på midlertidige avtaler, dette har i hovedsak vært vikariater for lengre fravær grunnet permisjoner o.l. Disse 11 har vært 5 kvinner og 6 menn, hvor de fleste har vært interne omplasseringer av midlertidig karakter.

Deltidsstillinger

Av konsernets 351 ansatte er 171 av disse deltidsansatte. Dette omfatter et betydelig antall studenter og tilsvarende, som av ulike årsaker ikke har mulighet til heltidsengasjement. Av disse 171 er det 109 menn og 62 kvinner.

Gjennom konsernets interne undersøkelse som ble sendt til alle deltider, fremgår det at 26 av disse (6 kvinner og 20 menn) i større eller mindre grad kan defineres som ufrivillig deltid (inkluderer både ønske om heltid og ønske om endret stillingsprosent), noe som utgjør ca 15% av konsernets deltidsansatte.

Deltidsansatte utgjør en viktig del av konsernets arbeidsstokk, for å tilpasse driften til handelsbransjens behov for fleksibilitet knyttet til åpningstider og lørdagsarbeid.

Konsernet har en høy grad av intern rekruttering i nye / større stillingsprosenter, og det benyttes i stor grad fortrinnsrett til utvidelse av stilling der det er mulig.

Foreldrepermisjoner

Uttak av foreldrepermisjoner i 2021 har fordelt seg med gjennomsnitt 16,9 uker for kvinner og 14,7 uker for menn.

Lønnsforskjeller

- Et stort flertall av konsernets ansatte følger lønnsregulativ fra landsoverenskomsten mellom Handel&Kontor og Virke, med svært få individuelle forskjeller utover enkelte ansvarstillegg i særskilte roller. For stillinger som reguleres av tariffavtale vil det i praksis kun være ansiennitetsforskjeller som utgjør eventuelle lønnsforskjeller mellom kjønn.
 - 2021 er første år hvor ny modell for kartlegging i ARP (Aktivitets- og Redegjøringsplikt) utføres. Vi har gjort lignende ting tidligere, men denne måten å dele opp i grupper var annerledes. Vi ser at inndelingen er en komplisert øvelse pga mange ulike stillinger som ikke er direkte sammenlignbare. For 2021 er det gjort en inndeling i 5 ulike lønnsgrupper for hhv konsernledelse, mellomledelse, avdelingsledelse, støttefunksjoner og salgs- og servicestillinger.
 - For konsernet som helhet utgjør kvinners samlede kontantytelser ca. 77% av menns. For gruppen mellomledelse utgjør kvinners samlede kontantytelser 107,8% av menns. For avdelingsledelse, støttefunksjoner og salgs- og servicestillinger utgjør kvinners samlede kontantytelser ca. 81% av menns. For heltidsstillinger innen avdelingsledelse og salgs- og servicestillinger utgjør kvinners samlede kontantytelser hhv 97,8% og 90,8% av menns.
 - De samlede lønnsforskjellene skyldes i stor grad et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger, men vi ser også at ansiennitetsforskjeller utgjør en del av den faktiske differansen i andre deler av driften. Det er gjort flere grep for å rekruttere flere kvinner inn i øverste stillinger, som har hatt effekt allerede i 2021 (sent på året, og har derfor ikke hatt effekt i datagrunnlaget for 2021).
-

Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I 2014 la HR-avdelingen inn i personalhåndboken at «Eplehuset skal være en attraktiv arbeidsplass med en mangfoldig medarbeiderstab.» For å leve opp til dette, har vi en retningslinje som spesifikt sier at vi til enhver tid skal opptre med respekt ovenfor kunder, partnere og kollegaer, og at trakassering og diskriminering overhodet ikke aksepteres i vår virksomhet.

Vi utfører medarbeiderundersøkelse en gang i året for å finne ut hvordan de ansatte har det, og hva som eventuelt må gjøres for å bedre arbeidsmiljøet. Det er mulighet for fritekst og kommentarer i alle kategoriene i undersøkelsen.

Vi gjennomfører også Exit-undersøkelser hvis ansatte slutter hos oss, dette fordi vi ønsker en tilbakemelding på hvorfor ansatte slutter, og kanskje finne svar på hva som kan gjøres annerledes slik at ikke ansatte ønsker å slutte hos oss.

Eplehuset har som en grunnleggende verdi at vi skal være en god, trygg og åpen arbeidsplass for alle. Dette er også årsaken til at vi ved alle avdelinger hvor det er mulig, blant annet har etablert kjønnsnøytrale toalettfasiliteter.

Dette gjør vi i stedet for å følge en i våre øyne, utdatert hovedregel i arbeidsmiljøloven om å skille toalett i kjønns spesifikke fasiliteter. Det å ikke følge denne hovedregelen er et bevisst valg Eplehuset har tatt. For oss er det en naturlig følge av at det i dag er mye bredere kunnskap og åpenhet rundt ulike kjønnsidentiteter.

Konsernet har over flere år samarbeidet med Pride Oslo. I 2021 har det blitt lagt særlig vekt på «Snakk trygt» prosjektet fra FRI, hvor flere ledere har gjennomgått Rosa Kompetanse programmet om kjønn og seksualitet. Det er planlagt videre arbeid innenfor dette feltet, for å øke kompetansen i større deler av virksomheten.

Det er både et eget varslings skjema ved avvik som ligger lett tilgjengelig for alle ansatte i intern app, og i 2021 utarbeidet vi også en tilbakemeldingsfunksjon i den samme appen. Hensikten med dette er at alle ansatte skal få muligheten til å gi tilbakemeldinger om hva som helst. Vi ønsker at alle skal bli hørt, og om en synes varsling er for stort og alvorlig, så har man en alternativ måte å gi beskjed til HR og ledelse.

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

- Deltidsundersøkelser og medarbeiderundersøkelser blir sendt ut hvert år for å få inn data fra ansatte i hele konsernet
- Utfører exit-undersøkelser når ansatte slutter
- Arbeidsmiljøutvalget (AMU) har møte minst to ganger i året hvor det blir diskutert arbeidsmiljø
- Miljørådet – består av 10 ansatte fra forskjellige avdelinger og stillinger – møtes hvert kvartal- De som har kontakt med samarbeidspartnerne til konsernet (Mental Helse og Pride blant annet)
- I 2021 utviklet vi et kurs i samarbeid med Skeiv kunnskap og Fri Oslo og Viken. Kurset er et introduserende kurs i normer, kjønn og seksualitet. Dette ble utviklet for å skape refleksjon om normer og øke kompetansen om kjønn og seksualitet – og om hvordan vi møter hverandre som mennesker, både kunder og kollegaer
- HMS og HR utfører en årlig revisjon av HMS-håndboka
- HR går gjennom personalhåndboka ca. hver 3. måned for å holde den oppdatert.
- Det kommer en ekstern foredragsholder fra Rosa Kompetanse for å snakke om normer og holdninger på ledersamlingen vår i mai 2022

Arbeidet videre

- HR-avdelingen skal starte med fast samarbeid sammen med tillitsvalgt, verneombud og noen ansatte for å kartlegge tall og undersøke risiko – Planen er å møtes minst to ganger i året (starten og slutten av året), men med kontinuerlig kontakt
- Tettere samarbeid med vår nye samarbeidspartner Mental Helse – blant annet utvikle kurs for ledere i å snakke med medarbeidere om vanskelige temaer
- Vi jobber også med å få på plass et nytt system som skal gjøre det enklere å kartlegge både tall og risiko knyttet til likestilling, mangfold og diskriminering.