



Du er best som deg selv



Likestillingsredegjørelse

Eplehusets redegjørelse 2024

Du er best som deg selv

Likestilling og mangfold | Introduksjon

Eplehuset ønsker å være en attraktiv arbeidsplass med en mangfoldig medarbeiderstab.

Det skal **aldri** skilles mellom kjønn, etnisitet, religion, legning, alder eller nedsatt funksjonsevne.

Vi etterstreber en god kjønnsbalanse på arbeidsplassen og verdsetter mangfold. Målet med inkluderende ansettelse er å tiltrekke seg de best kvalifiserte kandidatene og ansette enkeltpersoner som kan bidra med unike perspektiver og styrker på teamet.

Eplehuset har som en grunnleggende filosofi at vi skal være en god, trygg og åpen arbeidsplass for **alle**.

Tall og faktaopplysninger i rapporten er fra 2024, definert som perioden 20.06.23-20.06.24.



Illustrasjon 20-årsjubileum Eplehuset

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. Retningslinjene finner man i vår personalhåndbok.

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 Oslo Pride. I 2022 og 2023 har det blitt lagt særlig vekt på «Snakk trygt» prosjektet fra FRI, hvor flere ledere og ansatte har gjennomgått Rosa Kompetanse programmet om kjønn og seksualitet.

Eplehuset er stolt partner av Oslo Pride, og i 2023 fikk vi endelig muligheten til å være med i paraden i tillegg til å ha hatt eget program lagt inn i våre interne kanaler om vår tilstedeværelse og deltagelse hele Prideuken, slik at alle har muligheten til å være med. I 2024 deltar vi også som stolt partner under hele Prideuken og i paraden.

For å skape en mer faktabasert og større objektivitet i rekruttering til selskapet er HR-avdelingen involvert i alle nye ansettelser. Ved lederansettelser benytter vi oss av eksterne rekrutteringsbyrå for å få en enda mer objektiv vurdering, også ved interne opprykk. Dette mener vi er viktig for å skape en mangfoldig og inkluderende arbeidsplass.

Eplehuset har på flere avdelinger også tilbudt arbeidstrening gjennom Nav. Det har vært verdifullt både for Eplehuset som arbeidsgiver, for arbeidssøkeren og for arbeidsmiljøet. Det har vært solskinnshistorier hvor flere av arbeidssøkerne nå har fast jobb hos oss, så dette er noe vi kommer til å fortsette med.





Redegjørelsen | Slik jobber vi for likestilling og mot diskriminering

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 som blir sendt til ansatt som har sluttet hos oss, dette fordi vi ønsker tilbakemeldinger fra de som har valgt å slutte, både positive og negative.

Eplehuset har et eget avviksskjema som ligger lett tilgjengelig for alle ansatte i vår interne app, og siden 2021 har vi også hatt en tilbakemeldingsfunksjon i den samme appen. Hensikten med dette er at alle ansatte skal få muligheten til å gi tilbakemeldinger eller forslag til forbedringsarbeid.

I 2024 opprettet vi en ny varslingsrutine som skal gjøre det lettere for alle å forstå hva kritikkverdige forhold er og hvordan en varsler hvis det skulle oppstå noe kritikkverdig. Dette er viktig i arbeidet for likestilling og mot diskriminering.

Per 11.06.2024 har konsernet 334 ansatte, hvorav 28% er kvinner og 72% menn.

Konsernledelsen består av 3 menn og 2 kvinner, mens styret består av 2 menn og 3 kvinner.

	Kvinner	Menn	Total
Heltid	45	131	176
Deltid	48	110	158
Total	93	241	334

Av konsernets 334 ansatte er 158 av disse deltidsansatte. Dette omfatter et betydelig antall studenter som ikke har mulighet til eller ønsker heltidsengasjement.

Gjennom konsernets interne undersøkelse fra våren 2023 som ble sendt til alle ansatte, fremgår det at 39 personer ønsker en økt stillingsprosent og 9 personer ønsket en heltidsstilling. Denne undersøkelsen resulterte i at noen fikk økt sin stillingsprosent. Ny undersøkelse av ufrivillig deltid blir gjort i 2025.

Deltidsansatte utgjør en viktig del av konsernets arbeidsstokk, for å tilpasse driften til handelsbransjens behov for fleksibilitet knyttet til åpningstider og lørdagsarbeid. Bruk av deltid drøftes fortløpende med tillitsvalgt i konsernet.

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.

Grupperingen av konsernets stillinger for 2024 har gitt følgende kjønnsfordeling i grupper med mer enn 5 av hvert kjønn:

	Kvinner	Menn	Total
Avdelingsledelse	7	19	26
Ledelse	7	12	19
Støttefunksjoner	12	11	23
Salgs- og servicestillinger	67	199	266

Foreldrepermisjon

Uttak av foreldrepermisjoner siste 12 mnd har fordelt seg med 40,3% av dagene for kvinner og 59,7% for menn.

Foreldrepermisjon	Kvinner	Menn	Total
Antall dager	177	262	439

Midlertidig ansatte

Konsernet benytter i svært liten grad midlertidige ansettelser. Siste 12 mnd har det totalt vært 5 arbeidstakere på midlertidige avtaler, 4 kvinner og 1 mann. 4 av dem (3 kvinner og 1 mann) kom inn som ekstrahjelp ved ferieavvikling, og den siste kvinnen var inne i et vikariat for en ansatt som var i permisjon.

Lønnsforskjeller

Et stort flertall av konsernets ansatte har fulgt 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. I tillegg har selskapet en egen lønnsmodell for avdelingsledere som sikrer rettferdig avlønning.

I 2024 inngikk vi et samarbeid med NHO. Vi praktiserer derfor fra 01.07.24 lønn etter Handelsoverenskomsten mellom NHO og Handel og Kontor.

Eplehusets verdier er at kvinner og menn i samme stilling skal ha lik lønn for samme arbeid eller arbeid av lik verdi. Vi som arbeidsgiver sikre at det er kjønnsnøytrale kriterier og normer som ligger til grunn for avlønningen og at lønnen fastsettes på samme måte for kvinner og menn.

Vår del av bransjen har historisk hatt en lavere kvinneandel enn andre innenfor varehandelen. Dette er relatert til forskjellen mellom kjønn i interessen for både elektronikk og teknologi, som gjør at dette påvirker vår rekruttering.

Merkevarebygging av oss som arbeidsgiver og arbeid med tekst for spesielt stillingsannonser er viktige tiltak for å sikre best og mest mulig mangfoldig søkermasse. Vi viderefører vårt samarbeid med Oslo Pride. Det blir ytterligere inkludering av ansatte i vårt arbeid med uttak av dette samarbeidet og opplevelsen av et inkluderende arbeidsliv i Eplehuset. HR-avdelingen samarbeider i tillegg tett med arbeidsmiljøutvalget, verneombudene og tillitsvalgt i konsernet blant annet med faste kvartalsvise møter.

Eplehuset skal være et godt sted for både ansatte og kunder. Vi fortsetter arbeidet med, og måling av, tilfredsheten av oss som arbeidsgiver med spesielt fokus på et åpent og inkluderende arbeidsliv. Mange av våre medarbeidere har Eplehuset som sitt første arbeidssted, og vi ønsker å benytte vår rolle som arbeidsgiver til opplæring og bevisstgjøring av sin medvirkningsplikt til et godt arbeidsmiljø. Filosofien vår siden 2002 er at for å begeistre kundene må man begynne med begeistrede ansatte!

For spørsmål til rapporten eller annet relatert til å jobbe i Eplehuset. Ta kontakt med:



Nadja Sørensen
HR-sjef

nadja.sorensen@eplehuset.no



Ingeborg Rabben
HR-medarbeider/HMS-ansvarlig

ingeborg.rabben@eplehuset.no

