



Norefjell Skisenter as

Likestillingsredegjørelse

Norefjell Skisenter jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på grunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og kombinasjoner av disse grunnlagene.



Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Norefjell Skisenter. I del 2 redegjør vi for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering og hindre for likestilling innen diskrimineringsgrunnlagene og de ulike personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

«Det er viktig at Norefjell Skisenters organisasjon og forretningsvirksomhet gjenspeiler kundene og markedet vi opererer i. Norefjell har som mål å være en god arbeidsplass for alle, uavhengig av bakgrunn. Vi har stor tro på å bygge en smidig organisasjon og en kultur preget av tillit, inkludering og tilhørighet. Uavhengige bærekraftsanalyser viser at selskaper som fokuserer på mangfold er mer innovative og lønnsomme. Vi er avhengige av å tiltrekke oss de beste talentene for å kunne skape en fremtid å glede seg til for våre kunder, medarbeidere og samfunnet.

Vi etterstreber alltid å være en organisasjon preget av inkludering og tilhørighet. Alle medarbeidere i Norefjell Skisenter skal behandles likeverdig, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell bakgrunn, religiøs tro eller seksuell orientering, både i rekrutteringsprosesser og gjennom hele arbeidsforholdet. Vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering. Vårt mål er en mer mangfoldig organisasjon og et større kjønns mangfold i ledende stillinger i alle deler av konsernet.



Vi skal bidra til FNs bærekraftsmål 5 'Likestilling mellom kjønnene', gjennom å fremme likestilling på arbeidsplassen».]

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I oversikten vist i tabellen nedenfor er nivåene fordelt på følgende vis:

- Nivå 1 er virksomhetens ledelse og avdelingsledere.
- Nivå 2 er Driftsavdelingen
- Nivå 3 er administrasjon
- Nivå 4 er Sesongarbeidere

Eksempeltabeller for å vise tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgitt i %
	Kvinner	Menn	
Total	60	83	76,4%
Nivå / gruppe 1 [Virksomhetens ledelse og avdelingsledere]	2	5	70,6%
Nivå / gruppe 2 [Driftsavdelingen]	0	8	0%
Nivå / gruppe 3 [Administrasjon]	2	1	97,9%
Nivå / gruppe 4 [sesongarbeidere]	56	69	97,2%



Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
60	83	56	69	0	0				

Norefjell Skisenter har i dag en kvinneandel på 42%. Dette fordeler seg ujevnt ved at det er flere menn i Driftsavdelingen enn i gruppen av servicemedarbeidere. For virksomhetens ledelse og administrasjoner kvinneandelen isolert sett 40%. For servicemedarbeidere er kvinneandelen 45% isolert sett.

Blant virksomhetens ledelse og avdelingsledere ser vi en større lønnsforskjell mellom kvinner og menn. En viktig årsak til dette er at det er flere kvinner som har lavere ansiennitet og yrkeserfaring, og at det er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger, noe som kan forklare noe av kvinnes lavere andel av menns lønn i disse stillingsgruppene. Blant virksomhetens ledelse tjener kvinner 70% av menns lønn.

Norefjell Skisenter arbeider aktivt med vår lønnspolitikk for å utjevne kjønnsforskjeller og har i 2022 satt i gang et arbeid for å øke bevisstheten rundt lønnsforskjeller allerede i rekrutteringsprosessene. Vi ser at startlønnen er svært viktig for videre lønnsutvikling, og det vil være hensiktsmessig å bevisstgjøre alle ledd i rekrutteringsprosessene på forskjeller i lønnstilbud gitt til kvinner og til menn slik at vi unngår ulikheter.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- *Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.*
- *Det arbeides aktivt med å rekruttere flere kvinner i alle typer stillinger gjennom den årlige rekrutteringsprosessen.*



- *Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.*

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

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Ledergruppen sammen med alle avdelingsansvarlige jobber tett sammen ved ansettelser av sesongansatte, og passer på at vi tilrettelegger for alle, uavhengig av kjønn og seksualitet.

Som tidligere nevnt i rapporten, så etterstreber vi av å være en organisasjon som er preget av inkludering og tilhørighet. Vi har en ganske så flat organisasjon, og ved sesong så er det til tider meget hektiske perioder og da bidrar vi alle der det trengs uavhengig av stilling eller kjønn.

Ved sesongslutt blir alle avdelinger evaluert i form av hvordan det har gått, samarbeid innad i avdelinger og på tvers, for å se hva som er bra og mindre bra slik at vi kan forbedre oss for neste sesong.

Norefjell Skisenter gjennomfører også årlige medarbeidersamtaler med alle faste ansatte arbeidsmiljø inklusive psykososiale forhold adresseres. Dette er en viktig kanal for å identifisere risiko for diskriminering og hindre likestilling.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

I forhold til lønns- og arbeidsvilkår så følger Norefjell Skisenter tariff. Bedriften har enkelte tillegg som åpner for individuelle tillegg for fagarbeidere og vil variere noe etter ansiennitet og arbeidsoppgaver. Blant virksomhetens ledelse og avdelingsledere ser vi også en større lønnsforskjell mellom kvinner og menn. Her kan det dermed være en risiko for diskriminering ved at noen ansatte får oppgaver som gir rett til tillegg, mens andre ikke får den muligheten.

Norefjell Skisenter har flere utenlandske sesongansatte og har identifisert en risiko for at selskapet ikke har tilstrekkelig informasjon om hvorvidt denne gruppen opplever diskriminering.

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i virksomhetens øverste stillinger.
- Manglende kunnskap om hvordan utenlandsk ansatte opplever hvordan det er å jobbe i Norefjell skisenter i forhold til diskriminering
- Bransjen har en utfordring med kultur, holinger og sjargonger på arbeidsplassen.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:



- Vi oppfordrer kvinner til å søke i stillingsannonser og aktivt forsøke å rekruttere kvinner til de forskjellige avdelingene. Bruker aktivt våre kvinnelige ansatte i våre annonser og i sosiale medier.
- Tettere dialog med utenlandske ansatte om hvordan de opplever arbeidshverdagen blant annet i forhold til inkludering, språk og trivsel.
- Innføre en medarbeiderundersøkelse i sesongen 24/25 med vekt på opplevelsen av arbeidsmiljø.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Ved å nøyere se på likestilling og ikke-diskriminering i vår organisasjon så har vi fått en større bevissthet rundt disse temaene. Det har også ført til at vi har måttet jobbe tettere på tvers av avdelinger med temaer vi vanligvis ikke jobber med, noe som har vært bra og lærerikt for alle. Vi ser at det har mere å jobbe med når det kommer til kjønnsbalanse i firma, noe vi vil jobbe med mot sesongen 24/25, også skal det bli spennende å se på resultatet og hva vi får ut av medarbeiderundersøkelsen for sesongs ansatte som omfatter arbeidsmiljø på Norefjell Skisenter.