

## Likestillingsredegjørelse 2024

### Innledning

Hafjell AS skal ha en organisasjon som jobber for likeverd og mangfold og har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer 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.

### Del 1 tilstand for kjønnslikestilling

Tabellen under viser kjønnsbalansen i Hafjell AS, antall midlertidige ansatte på sesong, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon og den faktiske deltid.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte sesong*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall pr. 31.12.2024	Antall pr. 31.12.2024	Antall pr. 31.12.2024	Antall pr. 31.12.2024	Gjennomsnitt antall uker pr. 31.12.2024		Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
17	118	14	82	0	28	2	0	-	-

\* Kartlegges hvert år

\*\* Kartlegges annethvert år

I perioden 1. januar til 31. desember 2024 hadde Hafjell AS totalt 175 ansatte, noe som tilsvarer 62,65 årsverk.

### Stillingsomfang og ansettelsesformer

De faste ansatte er i hovedsak ansatt i heltidsstillinger. På grunn av virksomhetens sesongpreg er det imidlertid vanlig med deltidsstillinger blant sesongansatte. Det er likevel verdt å merke seg at en betydelig andel av sesongarbeiderne arbeider fulltid i kontraktperioden, slik at fordelingen mellom heltid og deltid totalt sett er tilnærmet lik.

### Fast stab

Den faste staben består av 22 personer, hvorav 3 kvinner og 19 menn. To av kvinnene arbeider i frivillige deltidsstillinger.

### Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

#### Arbeidsmiljø, mangfold og rekruttering i Hafjell AS

##### Sikkerhet og arbeidskrav

Hafjell AS har et sterkt fokus på sikkerhet – både for gjester og ansatte. Arbeidet i anlegget stiller krav til god fysisk form, full mobilitet og evne til å kommunisere effektivt med gjester, noe som også inkluderer nødvendige språkkunnskaper. Disse kravene medfører at enkelte stillinger ikke er egnet for personer med nedsatt fysisk funksjonsevne. Dette er imidlertid et resultat av arbeidsoppgavene og ikke uttrykk for diskriminering.

### Rekruttering og karriereutvikling

Ved rekruttering til faste stillinger oppfordres interne kandidater til å søke. Alle ledige stillinger kunngjøres gjennom interne kommunikasjonskanaler. Det finnes muligheter for intern karriereutvikling i Alpinco-konsernet, og ansettelse skjer basert på egnethet og kompetanse. Per i dag har vi ingen formalisert karrierestige, men dette vurderes som et utviklingsområde fremover.

### Tilrettelegging, HMS og inkludering

Hafjell AS arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten og gjennom løpende dialog med den enkelte ansatte. Målet er å kartlegge behov og tilrettelegge arbeidsforholdene så langt det lar seg gjøre, slik at alle ansatte får en trygg og funksjonell arbeidshverdag.

Selskapet har lang tradisjon som en døråpner til arbeidslivet for unge med begrenset arbeidserfaring. Gjennom praktisk opplæring og muligheter for intern utvikling, får ansatte verdifull kompetanse og erfaring som kan danne grunnlag for videre karriere – både internt i selskapet og i arbeidslivet for øvrig.

Fremover ønsker Hafjell AS å styrke samarbeidet med kommuner og andre relevante aktører for å skape flere muligheter for unge som står i fare for å falle utenfor arbeidslivet. Dette initiativet vil også kunne komme voksne til gode som av ulike grunner har falt utenfor arbeidsmarkedet.

### Medarbeiderundersøkelser og mangfold

Morselskapet Alpinco gjennomfører årlige HKI-undersøkelser for å måle medarbeidertilfredshet og arbeidsglede. Undersøkelsen er tilgjengelig på norsk, dansk, svensk, engelsk og polsk, og resultatene presenteres både avdelingsvis og samlet for selskapet. Per i dag inneholder undersøkelsen ett spørsmål knyttet til mangfold, likestilling og inkludering:

*«I selskapet er det like muligheter for alle (uavhengig av f.eks. kjønn, alder, etnisitet, seksuell legning, religiøs tilhørighet, funksjonshemming osv.).»*

Etttersom kvinner utgjør 17 % av de ansatte og er fordelt på flere avdelinger, er det ikke mulig å analysere svarene etter kjønn uten å kompromittere anonymiteten.

### Flere faste stillinger

Vårt pågående arbeid med å bevege oss fra anlegg til helårsdestinasjon er ett viktig grep for å kunne tilby flere faste stillinger og økt forutsigbarhet for våre ansatte. Vi samarbeider også med andre lokale aktører som har høysesong på sommeren, for å kunne tilby flere helårsstillinger. Gjennom økt samarbeid med kommune og andre lokale reiselivsaktører, kan dette økes ytterligere.

### Videre tiltak

I løpet av 2025 vil vi vurdere tiltak for å øke kvinneandelen i selskapet. Vi ser også på muligheten for å utvide HKI-undersøkelsen med flere spørsmål knyttet til mangfold og likestilling, alternativt gjennomføres en egen, målrettet undersøkelse for å styrke dokumentasjonen i henhold til redegjøringsplikten.

Fra 1. april 2025 er Hafjell AS en tariffbundet virksomhet. Hovedavtalen mellom LO og NHO legger føringer for at ansatte og deres tillitsvalgte skal ha reell medinnflytelse i arbeidet for likestilling og mangfold. Gjennom samarbeid, informasjon og drøfting skal dette bidra til økt verdiskaping og produktivitet, og dermed sikre selskapets videre utvikling, trygge og gode arbeidsplasser, samt fremme likestilling og motvirke diskriminering.

#### Note

*Hafjell AS har tom 1.1.2025 hatt avvikende regnskapsår. Rapport på lønnsforskjeller, kjønnsfordeling på stillingsnivåer og ufrivillig deltid skal rapporteres annethvert år, og er derfor ikke tatt med i rapporten for 2024, jf. Bestemmelsene i redegjørespliten om rapportering minimum annethvert år. Vi henviser derfor til tallene fra likestillingsredegjørelsen for regnskapsåret 2023/24 som viser lønnsforskjeller, kjønnsfordeling på stillingsnivåer og ufrivillig deltid for selskapet.*