

## Likestillingsredegjørelse 2024

### Innledning

Kvitfjell 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. Dette er første året selskapet rapporterer på likestilling.

### Del 1 tilstand for kjønnslikestilling

Tabellen under viser kjønnsbalansen i Kvitfjell 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		Gjennomsnitt antall uker pr. 31.12.2024					
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
43	99	44	82	0	0	22	41	-	-

\* Kartlegges hvert år

\*\* Kartlegges annethvert år

I perioden 1. januar til 31. desember 2024 hadde Kvitfjell AS totalt 143 ansatte, noe som tilsvarer 63,25 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 16 personer, hvorav 2 kvinner og 16 menn.

### Foreldrepermisjon

Det ble ikke registrert uttak av foreldrepermisjon blant ansatte i løpet av 2024.

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

### Arbeidsmiljø, mangfold og rekruttering i Kvitfjell AS

#### Sikkerhet og arbeidskrav

Kvitfjell 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

Kvitfjell 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.

#### 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.).»*

Ettersom kvinner utgjør 21 % 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

Kvitfjell er en sesongsbedrift med ambisjoner å bli en helårsdestinasjon på sikt. Dette resulterer i at man pr. nå ikke har anledning til å ansette i faste stillinger.

### Videre tiltak

Vi ser 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 redegjørelsesplikten.

Note

*Kvitfjell AS har tom 1.1.2025 hatt avvikende regnskapsår. Rapport på lønnsforskjeller, kjønnsfordeling på stillingsnivåer og ufrivillig deltid skal rapporteres annethvert år, og er ikke tatt med i rapporten for 2024.*