

Likestillingsredegjørelse 2025

Innledning

Kvitfjell Alpinanlegg 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 Alpinanlegg AS, antall midlertidige ansatte på sesong, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon og den faktiske deltid.

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte sesong*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid faste*		Ufrivillig deltid**	
Ansatt pr. 31.12.2025		Antall pr. 31.12.2025		Gjennomsnittlig antall uker pr 31.12.2025					
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
30	65	27	55	0	0	13	28	0	0

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges annethvert år

I perioden 1. januar til 31. desember 2025 hadde Kvitfjell Alpinanlegg AS totalt 148 ansatte, noe som tilsvarer 43,06 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 13 personer, hvorav 2 kvinner og 11 menn. Det er ingen fast ansatte som jobber ufrivillig deltid.

Foreldrepermisjon

Det ble ikke registrert uttak av foreldrepermisjon blant ansatte i 2025.

Lønn og kjønnsfordeling

Tabellen under viser kvinners gjennomsnittslønn som andel av menns gjennomsnittslønn i hver stillingsgruppe, oppgitt i prosent. For å sikre sammenlignbarhet er lønn beregnet som heltidslønn (100 % stilling). Timelønn for sesongansatte i deltidsstillinger er derfor omregnet til årslønn basert på full stilling.

Tabellen viser kvinners lønn som andel av menns lønn (i %), per stillingsgruppe.

Lønnskartlegging	Andel kvinner	Lønn	Uregelmessige tillegg	Overtid	Skattepliktige ytelser	Summert lønn
Fagbrev	30%	71%	61%	42%	39%	4,81 mill

I stillingskategoriene Bachelor og stillinger uten spesielle krav er det færre enn 5 ansatte av hvert kjønn. Av hensyn til anonymitet og personvern legges disse tallene derfor ikke frem i redegjørelsen.

For stillingsgruppen Fagbrev indikerer tallene at kvinners lønn ligger lavere enn menns (kvinners andel 71 %). Grunnen til dette er forskjeller i ansiennitet og stillingstid, siden flere menn enn kvinner har lang erfaring i virksomheten og dermed høyere lønnstrinn. De fleste ledende stillinger er også besatt av menn. Kvitfjell Alpinanlegg AS vil følge utviklingen over tid og vurdere behov for tiltak knyttet til rekruttering, kompetanseutvikling og lønnspraksis.

Snittlønn

Totalt for selskapet er Kvinners andel av menns lønn 71%.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Arbeidsmiljø, mangfold og rekruttering i Kvitfjell Alpinanlegg AS

Sikkerhet og arbeidskrav

Kvitfjell Alpinanlegg 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 Alpinanlegg AS arbeider systematisk med helse, miljø og sikkerhet (HMS) i tett samarbeid med bedriftshelsetjenesten gjennom bla. eksponeringskartlegging, avviksrapporter og 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.

For å senke terskelen for varsling har vi også lansert en varslingskanal som gjør det mulig for ansatte å varsle anonymt.

Medarbeiderundersøkelser

Morselskapet Alpinco gjennomfører årlige HKI-undersøkelser for å måle medarbeidertilfredshet og arbeidsglede i selskapet. Undersøkelsen er tilgjengelig på norsk, dansk, svensk, engelsk og polsk, og resultatene presenteres både avdelingsvis og samlet for selskapet. Tilbakemeldingene viser høy trivsel, sterkt samhold og stolthet over arbeidsplassen, særlig blant ansatte i operativ drift. Samtidig peker flere på behov for bedre og mer samordnet kommunikasjon fra ledelsen, tydeligere informasjonsflyt i en flerspråklig organisasjon samt forbedringer innen opplæring, utstyr og praktiske arbeidsrammer. Samlet gir kommentarene et bilde av et engasjert arbeidsmiljø med klare forventninger til videre profesjonalisering.

Det ble lagt til fem ekstra spørsmål i årets undersøkelse for å få et bedre bilde av selskapets arbeid med mangfold, likestilling og inkludering.

Selskap	Område	Resultat
Kvitfjell Alpinanlegg AS	Arbeidsglede	*Middels resultat
Kvitfjell Alpinanlegg AS	Mangfold, likestilling og inkludering	*Middels resultat

*Skårverdien defineres som følger; Lavt resultat (under 59), Middels resultat (60-74) Høyt resultat (75 eller høyere)

Kvinner utgjør 33,6 % av de ansatte i selskapet, og er fordelt på flere avdelinger. Det er ikke mulig å analysere svarene etter kjønn uten å kompromittere anonymiteten. Totalt for konsernet ligger kvinners eNPS score i konsernet på 43, en økning på 23 fra fjoråret.

Flere faste stillinger

Kvitfjell er i dag en sesongbasert virksomhet, men har langsiktige ambisjoner om å utvikle seg til en helårsdestinasjon. Som følge av dette vil hovedtyngden av ansettelsene fortsatt være basert på sesongkontrakter. Samtidig foretas det løpende vurderinger av behovet for faste ansettelser, i takt med at oppgaveomfanget øker og flere arbeidsoppgaver etableres i sommerhalvåret.

Videre tiltak

Kvinneandelen har økt fra 30,3 % til 33,6 % siden fjoråret. Vi skal fortsette å ha fokus på å rekruttere flere kvinner. Medarbeiderundersøkelsen indikerer også at vi vil dra nytte av å jobbe mer systematisk med klarhet i roller og ansvarsfordeling.

- **Kommunikasjon og ledelse:** Styrke strukturert, tydelig og mer samordnet kommunikasjon fra ledelsen, tilpasset en flerspråklig og mangfoldig arbeidsstyrke, samt sikre bedre involvering av erfaringsbasert kompetanse fra operativ drift.
- **Kompetanse, opplæring og drift:** Videreutvikle mer systematisk felles opplæring, særlig innen heisdrift, sikkerhet og rutiner, og sikre riktig balanse mellom ledelse og fagkompetanse «på gulvet».

- **Arbeidsvilkår og samhandling:** Forbedre praktiske rammevilkår knyttet til arbeidstid, pauser, utstyr og sikkerhet, samt styrke samarbeid og rolleforståelse på tvers av avdelinger.