

Likestillingsredegjørelse 2025

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 i sesong, gjennomsnittlig uttak av foreldrepermisjon og omfang av deltid (faste ansatte).

Kjønnsbalanse		Midlertidig ansatte sesong*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid faste*		Ufrivillig deltid faste**	
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
33	144	29	117	-	15	1	-	0	0

* Kartlegges hvert år

** Kartlegges annethvert år

I perioden 1. januar til 31. desember 2025 hadde Hafjell AS totalt 177 ansatte, noe som tilsvarer 67,24 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 23 personer, hvorav 4 kvinner og 19 menn. Det er ingen faste ansatte som jobber ufrivillig deltid.

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	16%	86%	58%	29%	32%	84%

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 84 %). En mulig forklaring er forskjeller i ansiennitet og stillingstid, siden flere menn enn kvinner har lang erfaring i virksomheten og dermed høyere lønnstrinn. Hafjell 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 86%.

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 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.

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.

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

Kommentert [JM1]: Bør vi her nevne at vi gjennomfører eksponeringskartlegging og dermed helseundersøkelse der kartlegging viser at ansatte er utsatt.

Kommentert [KM2R1]: Hei, jeg har skrevet om setningen litt og fått inn eksponeringskartlegging.

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. Undersøkelsen avslører generelt et positivt arbeidsmiljø med sterke kameratskap og samarbeid på tvers av avdelinger. Åpne kommentarer viser noen utfordringer knyttet til kommunikasjon, spesielt fra ledelsen.

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
Hafjell AS	Arbeidsglede	*Høyt resultat
Hafjell AS	Mangfold, likestilling og inkludering	*Høyt resultat på alle spm.

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

Kvinner utgjør kun 18,6 % 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 skåre i konsernet på 43, en økning på 23 fra fjoråret.

Flere faste stillinger

Vårt pågående arbeid med å bevege oss fra anlegg til helårsdestinasjon er et 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 om sommeren, for å kunne tilby flere helårsstillinger. Gjennom økt samarbeid med kommunen og andre lokale reiselivsaktører kan dette styrkes ytterligere.

Videre tiltak

Kvinneandelen har økt fra 12,6 % til 18,6 % 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, noe vi vurderer vil kunne ha en positiv effekt på ansattes opplevelse av kommunikasjon fra ledelsen.

- **Mål for 2026:** Øke kvinneandelen totalt til minimum 25 % og øke kvinneandelen i fagbrev-gruppen (måles per 31.12).
- **Rekruttering:** Gjennomgå stillingsannonser og rekrutteringskanaler for å sikre kjønnsnøytralt språk og bredere rekkevidde. Vurdere målrettede tiltak der kvinneandelen er særlig lav (f.eks. aktiv søk/proaktiv kontakt med fagmiljøer).
- **Kompetanse og karriere:** Starte arbeid med en enkel, dokumentert karrierestige for nøkkelroller (sesong til fast, fag til leder), med tydelige kompetansekrav og utviklingsløp.
- **Lønn:** Etablere en årlig rutine for vurdering av lønnsforskjeller i relevante stillingsgrupper (inkludert vurdering av ansiennitet, kompetanse og ansvar). Dokumentere eventuelle forklaringer og eventuelle korrigerende tiltak.
- **Deltid:** Videreføre kartlegging av ufrivillig deltid (annethvert år) og supplere med en enkel internregistrering som gjør det mulig å fange opp ønsker om økt stillingsprosent.

Kommentert [JM3]: Med innfasing av skiskolen så vil vi kunne få til dette, ingen unnskyldning, men fakta at her vil vi kunne rekruttere flere kvinner. Vi har allerede ansatt en kvinne i fast stilling.

Kommentert [KM4R3]: Det syntes jeg høres ut som en god plan :)



- **Arbeidsmiljø og kommunikasjon:** Tydeliggjøre roller/ansvar gjennom oppdaterte rollebeskrivelser for alle avdelinger og fast møtestruktur for informasjonsdeling i sesong.
- **Inkludering og språk:** Sikre at viktig HMS- og personalinformasjon er tilgjengelig på relevante språk i sesong, og at nyansatte får strukturert introduksjon til rutiner og varslingskanal.
- **Tilrettelegging:** Gjennomføre en årlig gjennomgang av arbeidsoppgaver for å identifisere hvor det er mulig med tilrettelegging (f.eks. alternative oppgaver, hjelpemidler eller tilpasset arbeidstid) uten at det går på bekostning av sikkerhet.

Fra 1. april 2025 ble 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.

Oppsummering

Redegjørelsen viser at Hafjell AS har et gjennomgående godt arbeidsmiljø, men at kjønnsbalansen fortsatt er skjev og at det i enkelte stillingsgrupper er lønnsforskjeller som bør følges opp. I 2026 prioriteres derfor tiltak som styrker rekruttering av kvinner, tydeligere rolle- og ansvarsavklaring, samt mer systematisk oppfølging av lønnspraksis og tilretteleggingsmuligheter. Arbeidet forankres i medvirkning med tillitsvalgte og følges opp med tydelige mål og målepunkt.