

Likestillingsredegjørelse 2023

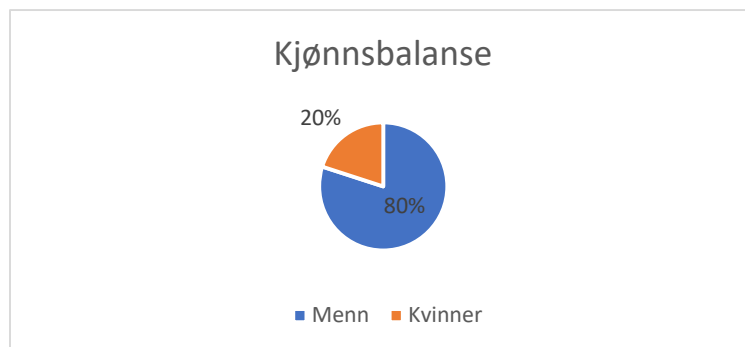
Arbeidsgivers aktivitets- og redegjørelsesplikt etter likestillings- og diskrimineringsloven fikk ett utvidet krav 01.01.2020.

Innledning

Hafjell Alpinsenter har som mål å være en arbeidsplass hvor det ikke forekommer diskriminering på grunn av kjønn, etnisitet, legning, nasjonal opprinnelse, hudfarge, språk, religion, livssyn eller nedsatt funksjonsevne.

Kjønnsbalanse

Selskapet er i en bransje hvor det tradisjonelt er stor overvekt av menn. Ved nyansettelser legges det vekt på å prioritere kvinner hvor kandidatene ellers står likt. Av totalt 144 som har arbeidet i sesongen på heltid eller deltid er 20% kvinner og 80% menn.



Ufrivillig deltidsarbeid

Faste ansatte er i hovedsak ansatt i fulle stillinger. Men som følge av vår virksomhets karakter er det utbredt med deltidsstillinger blant våre sesongansatte. Det er likevel en stor andel av sesongansatte som arbeider fulltid i kontraktperioden, slik at andelen som arbeider på henholdsvis fulltid og deltid er like stor.

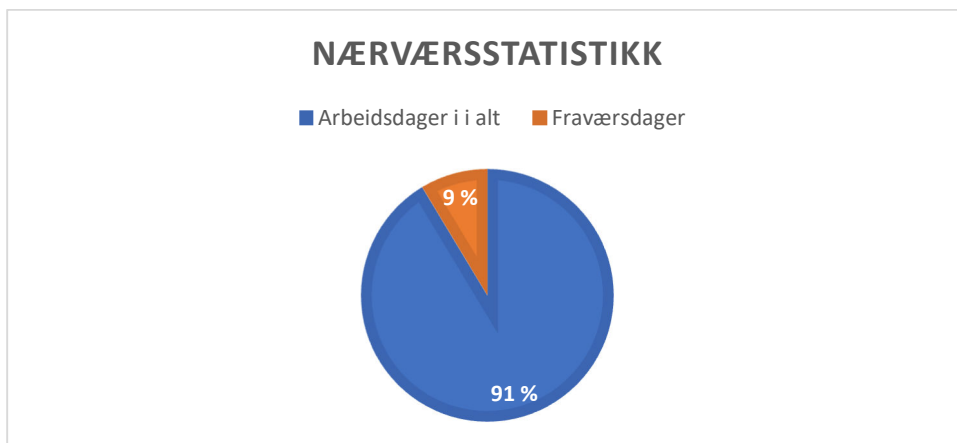
Den faste stab utgjør 27 personer (4K / 21M) – herav 2 på frivillig deltid (K).

I vintersesongen 22/23 ble det sysselsatt i gjennomsnitt 66 årsverk pr. måned fordelt på 112 sesongansatte.

Fravær

Fraværstatistikk utarbeides fortløpende. Det er registrert forholdsvis noe høyere andel sykefravær på mannlige enn kvinnelige ansatte både i forhold til egen sykdom og sykt barn.

Utav en gjennomsnittlig arbeidsstyrke på 139 personer i vintersesongen har det blitt registrert fravær på 59 personer.



Lønn- og arbeidsvilkår

Som en stor arbeidsgiver har Hafjell ett stort ansvar for å tilby gode vilkår for våre arbeidstakere, faste helårsarbeidsplasser, inkludering av unge i arbeidslivet og sørge for en trygg økonomisk og bærekraftig vekst som sikrer arbeidsplassene i lang tid.

Lønnen skal gjenspeile den enkelte medarbeiders kompetanse, arbeids- og ansvarsområde, i tillegg til markedslønn.

I 2023 var lønnsveksten for kvinner 7% og for menn 7%. Gjennomsnittlig avtalt månedslønn blant fast ansatte var for kvinner 50.549 og for menn 46.755,-.

Ledelsen består av 80% menn og 20% kvinner.

Antall stillingsinnhold				Antall stillingskategori			
Kvinner	2023	2022	2021	Kvinner	2023	2022	2021
Avdelingsleder	1	1	1	Faste stillinger	4	4	4
Administrasjon/velkomst	11	13	11	Midlertidige stillinger	25	21	12
Heis / prep/skipatrolje	10	10	3	Arbeidsmarkedstiltak	0	0	0
Teknisk / drift	1	1	1	Lærlinger	0	0	0
Totalt	23	25	16	Totalt	29	25	16
Menn	2023	2022	2021	Menn	2023	2022	2021
Avdelingsleder	4	4	4	Faste stillinger	24	21	21
Administrasjon/velkomst	2	3	4	Midlertidige stillinger	92	82	71
Heis / prep/skipatrolje	93	88	76	Arbeidsmarkedstiltak	1	0	0
Teknisk / drift	15	8	8	Lærlinger	0	0	0
Totalt	114	103	92	Totalt	117	103	92

En stor del av de ansatte går i vaktordning/turnus. Her legges det stor vekt på å gi tillegg og overtid som minst er i tråd med Arbeidsmiljøloven, og det er tett dialog med tillitsmannsapparatet for å tilpasse og justere ordningene.

Rekruttering

Rekruttering skjer i hovedsak ved ekstern utlysning, men hvor interne kandidater oppfordres til å søke. Ekstern kompetanse til rekruttering brukes i hovedsak til ansettelse av ledende ansatte.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Det er store muligheter å bygge karriereveier internt i Alpinco-konsernet for de som ønsker det. Opprykk skjer ut fra egnethet og kompetanse.

Tilrettelegging

Gjennom samarbeid med bedriftshelsetjeneste, HMS arbeid og den enkelte ansatte søkes det i størst mulig grad å kartlegge og tilrettelegge for den enkelte ansatte.

Veien videre

Selskapet utfører årlige HKI-undersøkelser for å avdekke hvordan den ansatte føler seg inspirert og ivaretatt som individ, om kunnskapsdeling, tillit til ledelsen og arbeidsmiljøet. Svarene er kun delt opp på avdeling. Undersøkelsen fra 2022 avdekket at det var noen uklarheter i forhold til nærmeste leder. Dette er nå blitt synliggjort. I 2023 ser vi tendens til å ligge over målet hva angår identitetsindeks og arbeidsmiljø/tillit til ledelsen. Kunnskapsindeksen ligger tett på målet. Energi ligger litt under målet. Her kunne det ha vært interessant å se forskjellen mellom menn og kvinner.

I neste års undersøkelse arbeides det med å innføre flere språk for å unngå misforståelser i spørsmålsstillingen. Videre ønskes det innarbeidet flere spørsmål som kan gi ytterligere dokumentasjon til likestillingsredegjørelsen.