

LIKESTILLINGSREDEGJØRELSE 2024

Norefjell Ski & Spa jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på bakgrunn av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk, og kombinasjoner av disse grunnlagene.

Del 1 av denne redegjørelsen beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling på Norefjell Ski & Spa. I del 2 redegjør vi for hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten. Det blir beskrevet hva som er gjort for å kartlegge risiko for diskriminering, og hindre for likestilling innen diskrimineringsgrunnlagene og de ulike områdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

Norefjell Ski & Spa har som mål å være en god arbeidsplass for alle, uavhengig av bakgrunn. Vi er opptatt av å bygge en kultur preget av tillit, inkludering og tilhørighet. Vårt mål er en mer mangfoldig organisasjon og en bedre kjønnsbalanse. Alle medarbeidere skal behandles likeverdig, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell bakgrunn, religiøs tro eller seksuell orientering, både i rekrutteringsprosessen og gjennom hele arbeidsforholdet. Vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Norefjell Ski & Spa har gjennomført en kartlegging av tilstanden for likestilling og diskriminering. Prosjektet har vært ledet av direktør, controller og hotellsjef, og er utført i samarbeid med tillitsvalgte og regnskapsfører for lønn. Stillingsnivå har vært diskutert og etter en vurdering har selskapet konkludert med at følgende fire stillingsnivå gir en riktig representasjon av likt arbeid og arbeid av lik verdi:

Kartleggingen viser at kjønnsbalansen hos Norefjell Ski & Spa er tilfredsstillende. Totalt hadde selskapet i 2024; 230 ansatte hvorav 126 er kvinner og 104 er menn. Dette er summen av faste ansatte og midlertidige ansatte. Selskapet har mange midlertidige ansatte på grunn av sesongvariasjoner ved driften av hotellet. Vi har kartlagt deltid av våre faste ansatte.

Kjønns-balanse		Midlertidig ansatte		Foreldre-permisjon		Faktisk deltid			
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Antall uker		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid			
Kvinne r	Menn	Kvinne r	Menn	Kvinne r	Menn	Kvinne r	Menn		
126	104	89	79	67 uker	2 uker	9	5		

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

I 2023 initierte Norefjell Ski & Spa et eget prosjekt for likestilling og ikke-diskriminering ledet av direktør og i tett samarbeid med tillitsvalgte og HR ansvarlig. Prosjektgruppen har fokusert på å bygge kompetanse om likestilling og ikke-diskriminering. Prosjektgruppen har vært ansvarlig for å gjennomføre fire-steps arbeidsmetoden som foreskrevet av likestillings- og diskrimineringsloven:

1. undersøke om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling, herunder annethvert år kartlegge lønnsforhold fordelt etter kjønn og bruken av ufrivillig deltidsarbeid,
2. analysere årsakene til identifiserte risikoer,
3. iverksette tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten, og
4. vurdere resultater av arbeidet etter bokstav a til c.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Norefjell Ski & Spas likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens HMS-håndbok. Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

Slik jobber vi for å identifisere risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Prosjektgruppen har hatt egne møter for å identifisere dette konkret for selskapet og har sett på selskapets retningslinjer innen rekruttering og personalpolitikk. Selskapet har et varslingssystem hvor det kan varsles til henholdsvis styreleder, daglig leder, nærmeste avdelingsleder og/eller verneombud om kritiske forhold. Det er mulighet for anonym varsling.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

I forbindelse med arbeidet med kartleggingen, er det avdekket en del risikoer. Vi har vurdert dette som risikoer i bransjen, snarere enn at det er en direkte risiko på denne arbeidsplassen - men risiko for at det eksisterer uten at det er kjent eller at det kan oppstå i fremtiden, vil være til stede.

Risikovurdering kjønn:

- ansatte opplever negativt fokus / kommentarer basert på sitt kjønn. Dette kan gjelde alle steder på arbeidsplassen, men kanskje oftest der hvor gjester er påvirket av alkohol.

Risikovurdering etnisitet, religion, livssyn:

- ansatte med etnisk minoritetsbakgrunn har ikke de samme reelle mulighetene til forfremmelse, som etniske majoriteter
- ansatte opplever negativt fokus/negative kommentarer fra gjester (og kolleger) basert på sin opprinnelse. Dette kan gjelde alle steder på arbeidsplassen, men kanskje oftest der hvor gjester er påvirket av alkohol.
- kandidater med utenlandske navn på CV, blir ikke vurdert på samme måte som kandidater med etnisk norske/nordiske navn
- ansatte er ikke kjent med retten til permisjon ved religiøse høytider jfr. Aml § 12-15
- ansatte mottar ikke informasjon fordi denne ikke foreligger på språk som er forståelig for alle

Risikovurdering seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk:

- ansatte opplever negativt fokus/negative kommentarer fra gjester basert på sin seksuelle orientering/kjønnsidentitet

Risikovurdering nedsatt funksjonsevne:

- det har tradisjonelt i hotell / restaurant vært vanskelig å rekruttere medarbeidere med nedsatt funksjonsevne, hvor stillingene har en stor grad av fysisk jobb

Risikovurdering graviditet, permisjon og omsorgsoppgaver:

- medarbeidere som er i permisjon kan fort bli glemt ift lønnsjustering, medarbeidersamtaler og forfremmelser
- oppfordre fedre til å ta fedrekvote av permisjon
- tilpassing av vaktplaner for medarbeidere med småbarn

Vi fant følgende mulige årsaker til risikoer og hindre, og satte i gang følgende tiltak

Prosjektgruppen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre som beskrevet ovenfor:

- På hotellet er det gjester fra alle deler av samfunnet. I forbindelse med inntak av alkohol blir dessverre terskler for hva man sier og gjør noe utvisket, som dessverre medfører uønskede hendelser. I enkelte avdelinger kan det være en tøff sjargong mellom medarbeidere i en hektisk arbeidshverdag.
- I forhold til fysiske arbeidsoppgaver har det vært vanskelig å se for seg muligheter for de med nedsatt funksjonsevne da jobbene ofte er svært fysisk krevende (kjøkken, servitør, renhold osv)
- Ledere blir sammen med medarbeiderne svært fokusert på driften (det som skjer der og da eller i nær fremtid) og det kan være fort gjort å glemme å følge opp de som er i permisjoner eller eksempelvis langtidssykmeldte.
- Mangel på kunnskap om mangfold. Det kan være en lettvinnt løsning å velge en norsk / nordisk medarbeider pga bl.a. språk når man har valg. Det samme kan gjelder ved forfremmelser. Hotellet har medarbeidere av svært mange nasjonaliteter og det kan oppstå komplikasjoner pga at noen nasjonaliteter ikke fungerer godt sammen.

Beskrivelse av tiltak

- Økt fokus på opplæring og bevisstgjøring av avdelingsledere og mellomledere ved at ledelse tar dette på alvor
- Informasjon til medarbeidere på allmøter og gjennom opplæringskanaler samt personalhåndbok - om mangfold og de resultatene vi har kommet frem til med dette arbeidet. Jobbe aktivt med mangfold og inkludering / akseptanse blant kolleger.
- Tilby norskkurs i tillegg til at alle allmøter og informasjon som sendes til alle - sendes på engelsk. Digital opplæring tilbys allerede på svært mange språk.
- Rekruttering og oppfølging av medarbeidere (inkludert de som er i permisjon, sykemelding osv) gjøres i tett samarbeid mellom avdelingsledere og HR.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Vi mener vi har lyktes med å sette likestilling og ikke-diskriminering høyere på agendaen og fått en større bevissthet rundt temaet. Det har vært svært positivt med et tett samarbeid mellom ledelse og tillitsvalgte i denne prosessen. Kjønnsbalansen er relativt god, men med mange sesongarbeidere er dette et arbeid som må ha fokus kontinuerlig - da det ansettes nye hvert år.

De fleste tiltak som er foreslått, er "kontinuerlige" tiltak. Det vil si tiltak som ikke har en sluttdato. Vurderingene må gjentas kontinuerlig i forbindelse med rekruttering av nye medarbeidere, som skjer årlig og ofte flere ganger per år.

Marianne H. Blystad
Styreleder

Johan Thorn
Styremedlem

Ida H. Bergan
Daglig leder