



Voss Resort Fjellheisar as

Likestillingsredegjørelse

Voss Resort Fjellheisar jobber aktivt for likestilling og mot 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 grunnlagene.



Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i Voss Resort Fjellheisar. 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 personalområdene: rekruttering, lønns- og arbeidsvilkår, forfremmelse, utviklingsmuligheter, tilrettelegging og mulighet for å kombinere arbeid og familieliv, samt arbeid mot trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

«Det er viktig at Voss Resort Fjellheisar organisasjon og forretningsvirksomhet gjenspeiler kundene og markedet vi opererer i. Voss Resort har som mål å være en god arbeidsplass for alle, uavhengig av bakgrunn. Vi har stor tro på å bygge en smidig organisasjon og en kultur preget av tillit, inkludering og tilhørighet. Uavhengige bærekraftsanalyser viser at selskaper som fokuserer på mangfold er mer innovative og lønnsomme. Vi er avhengige av å tiltrekke oss de beste talentene for å kunne skape en fremtid å glede seg til for våre kunder, medarbeidere og samfunnet.

Vi etterstreber alltid å være en organisasjon preget av inkludering og tilhørighet. Alle medarbeidere i Voss Resort Fjellheisar skal behandles likeverdig, uavhengig av alder, kjønn, funksjonshemming, kulturell bakgrunn, religiøs tro eller seksuell orientering, både i rekrutteringsprosesser og gjennom hele arbeidsforholdet. Vi har nulltoleranse for trakassering og diskriminering. Vårt mål er en mer mangfoldig organisasjon og et større kjønns mangfold i ledende stillinger i alle deler av konsernet. Vi skal bidra til FNs bærekraftsmål 5 'Likestilling mellom kjønnene', gjennom å fremme likestilling på arbeidsplassen».]

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I oversikten vist i tabellen nedenfor er nivåene fordelt på følgende vis:

- Nivå 1 er virksomhetens ledelse og avdelingsledere.
- Nivå 2 er Driftsavdelingen, Vaktleder Skipatrolje og adm
- Nivå 3 er Gondolførere, sesongheisførere og skipatrolje
- Nivå 4 er Serviceverter og billettselgere



Tilstand for kjønnslikestilling

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinnerns andel av menns lønn oppgitt i %
	Kvinner	Menn	
Total	20	49	104,9%
Nivå / gruppe 1 [Virksomhetens ledelse og avdelingsleder]	1	3	114,5%
Nivå / gruppe 2 [Driftsavdelingen, Vaktleder skipatrolje, adm]	3	14	89,9%
Nivå / gruppe 3 sesongarbeidere heis, skipatrolje, gondolfører]	8	30	98%
Nivå / gruppe 4 [serviceverter/ billettsalg]	8	2	119,7%

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte*		Foreldre-permisjon*		Faktisk deltid*		Ufrivillig deltid**	
Antall kvinner og menn		Antall og/eller prosent-andel av kvinner som jobber midlertidig og prosentandel av menn som jobber midlertidig		Gjennomsnitt antall uker og/eller antall		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber deltid		Antall og/eller prosentandel av kvinner som jobber deltid og prosentandel av menn som jobber ufrivillig deltid	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
20	49	14	29	0	0	0	5	0	0

Voss Resort Fjellheisar har 5 deltidsansatte på helår som alle er pensjonister og ønsker å jobbe deltid. Voss Resort Fjellheisar har i dag en kvinneandel på 29%. Dette fordeler seg ujevnt ved at det er flere menn i Driftsavdelingen enn i gruppen av servicemedarbeidere. Våren 23 ansatte vi og den første kvinne på fulltid i driftsavdelingen. For virksomhetens ledelse og administrasjoner kvinneandelen isolert sett 30%. For servicemedarbeidere er kvinneandelen 80% isolert sett.

Blant virksomhetens ledelse og avdelingsledere ser vi en større lønnsforskjell mellom kvinner og menn. En viktig årsak til dette er at daglig leder er kvinne.



Voss Resort Fjellheisar arbeider aktivt med vår lønnspolitikk for å utjevne kjønnsforskjeller og har i 2022 satt i gang et arbeid for å øke bevisstheten rundt lønnsforskjeller allerede i rekrutteringsprosessene. Vi ser at startlønnen er svært viktig for videre lønnsutvikling, og det vil være hensiktsmessig å bevisstgjøre alle ledd i rekrutteringsprosessene på forskjeller i lønnstilbud gitt til kvinner og til menn slik at vi unngår ulikheter.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

- *Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.*
- *Det arbeides aktivt med å rekruttere flere kvinner i alle typer stillinger gjennom den årlige rekrutteringsprosessen.*
- *Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.*

Slik jobber vi for å sikre likestilling og ikke-diskriminering i praksis

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

Ledergruppen sammen med alle avdelingsansvarlige jobber tett sammen ved ansettelse av sesongansatte, og passer på at vi tilrettelegger for alle, uavhengig av kjønn og seksualitet.

Som tidligere nevnt i rapporten, så etterstreber vi av å være en organisasjon som er preget av inkludering og tilhørighet. Vi har en ganske så flat organisasjon, og ved sesong så er det til tider meget hektiske perioder og da bidrar vi alle der det trengs uavhengig av stilling eller kjønn.

Ved sesongslutt blir alle avdelinger evaluert i form av hvordan det har gått, samarbeid innad i avdelinger og på tvers, for å se hva som er bra og mindre bra slik at vi kan forbedre oss for neste sesong.

Voss Resort Fjellheisar gjennomfører også årlige medarbeidersamtaler med alle faste ansatte arbeidsmiljø inklusive psykososiale forhold adresseres. Dette er en viktig kanal for å identifisere risiko for diskriminering og hindre likestilling.

Vi oppdaget følgende risikoer for diskriminering og hindre for likestilling

I forhold til lønns- og arbeidsvilkår så følger Voss Resort tariff. Bedriften har enkelte tillegg som åpner for individuelle tillegg for fagarbeidere og vil variere noe etter ansiennitet og arbeidsoppgaver. Her kan det dermed være en risiko for diskriminering ved at noen ansatte får oppgaver som gir rett til tillegg, mens andre ikke får den muligheten.

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

Ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindre:

- Lønnsforskjellene mellom kvinner og menn skyldes i stor grad at det fortsatt er et flertall av menn i hele organisasjonen .



- Bransjen har en utfordring med kultur, holdninger og sjargonger på arbeidsplassen.

Tiltak vi planlegger i året som kommer er:

- Vi oppfordrer kvinner til å søke i stillingsannonser og aktivt forsøke å rekruttere kvinner til de forskjellige avdelingene. Bruker aktivt våre kvinnelige ansatte i våre annonser og i sosiale medier.
- Innføre en medarbeiderundersøkelse i sesongen 24/25 med vekt på opplevelsen av arbeidsmiljø.

Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Ved å nøyere se på likestilling og ikke-diskriminering i vår organisasjon så har vi fått en større bevissthet rundt disse temaene. Det har også ført til at vi har måttet jobbe tettere på tvers av avdelinger med temaer vi vanligvis ikke jobber med, noe som har vært bra og lærerikt for alle. Vi har jobbet mer kjønnsbalanse i firma, og det t siste året har vi økt kvinneandelen i bedriften fra 23% til 29% . Vi vil og jobbe videre med dette mot sesongen 24/25,. Det blir også spennende å se på resultatet og hva vi får ute av medarbeiderundersøkelsen for sesongs ansatte som omfatter arbeidsmiljø på Voss Resort Fjellheisar.