

Rapportering i tråd med arbeidsgivers aktivitets- og utgreiingsplikt (ARP) 2025 – Hotell Bondeheimen AS

Vi jobbar for likestilling og mot diskriminering basert på kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgåver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsetting, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjonar av desse diskrimineringsgrunnlag.

Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalanse i verksemda

Per 31.12.2025 hadde verksemda 77 tilsette, av desse var 31 menn og 46 kvinner, dvs. 59,7 % kvinner og 40,3 % menn. Tala inkluderer 3 midlertidig tilsette.

Kjønnsbalanse	2023		2024		2025	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
I bedrifta	58 %	42 %	56,4 %	43,6 %	59,7 %	40,3 %
I leiargruppa	0 %	100 %	0 %	100 %	0 %	100 %
I styret	25 %	75 %	50 %	50 %	40 %	60 %

Styret for selskapet bestod i 2025 av 2 kvinner og 3 menn og er i tråd med lovkravet om kjønnsbalanse i styret for bedrifter med samla drifts- og finansinntekter på meir enn 100 mill. kr. Leiargruppa i selskapet består av 4 menn.

Ved årsslutt hadde vi 3 midlertidig tilsette, og i løpet av året hadde vi totalt 8 midlertidig tilsette, av desse 37,5 % menn og 62,5 % kvinner. Dette var sesongkontrakter i samband med ferieavvikling og julebordssesongen.

I 2025 hadde vi ingen medarbeidarar i foreldrepermisjon.

Heiltid og deltid fordelt på kjønn

Blant dei tilsette var det 44 personar i deltidsstillingar, av desse 29 kvinner og 15 menn, med andre ord er det 63 % av kvinnene og 48,3 % av mennene i selskapet som arbeider deltid. Stillingsprosenten for deltidsarbeidande varierer frå 5 % til 80 %, og 29 personar har mindre enn 50 % stilling, medan 16 personar har 50-80 % stilling.

For å sjå nærmare på kvifor ein større andel kvinner enn menn arbeider deltid, har vi valt å bryte gruppene ned på alder.

Alder	Deltid		Heiltid		Totalt
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	
Under 30 år	17	9	4	3	33
30-49 år	8	3	7	7	25
Over 50 år	4	4	6	5	19
Totalt	29	16	17	15	77

Den største enkeltgruppa er deltidsarbeidande kvinner under 30 år. Dette er typisk studentar/skuleelevar med ein stillingsprosent under 50 %. I neste aldersgruppe er det også

fleire kvinner enn menn som arbeider deltid. Her er det større variasjon både mtp. stillingsprosentar og årsaker til deltidsarbeid, som t.d. familiesituasjon, helse og fleire arbeidsforhold.

Ufrivillig deltid

I 2024 undersøkte vi graden av ufrivillig deltid og årsaker til deltid gjennom bl.a. medarbeidersamtalar. Der kom det bl.a. fram at 35 % av dei spurde ønskte seg høgare stillingsprosent, men ikkje nødvendigvis ei fulltidsstilling.

Vi har ikkje hatt ei tilsvarande kartlegging i 2025, men mellomleiarane har god oversikt over ønske og behov i sine avdelingar. Ledige stillingsprosentar blir fordelt internt før ein eventuelt lyser ut nye stillingar eksternt. I løpet av 2025 har fleire medarbeidarar fått auka stillinga si i tråd med heiltidsnormen og deltidsmedarbeidarar sin fortrinnsrett til utvida stilling.

Kartlegging av lønnsforskjellar i verksemda

Lønnskartlegginga er gjort med grunnlag i lønn for desember 2025. Vi har samanlikna to stillingsgrupper som til saman omfattar 73 medarbeidarar.

Kvinnerers gjennomsnittslønn i % av menns	2025	andel kvinner
Fagbrev med vidareutdanning	97 %	59 %
Ingen spesielle krav	104 %	71 %

I den eine gruppa tener kvinner 4 % meir enn menn og i den andre gruppa 3 % mindre. Medarbeidarane i begge grupper er omfatta av tariffavtale der lønna blir regulert etter alder og ansiennitet.

Del 2: Arbeid for likestilling og mot diskriminering

Prinsipp, prosedyrar og standardar for likestilling og mot diskriminering

- Gjennom våre retningslinjer for mangfald, inkludering og likestilling har vi forplikta oss til å respektere menneskerettane og jobbe aktivt med mangfald og likestilling.
- I tråd med Openheitslova har vi retningslinjer for å følgje opp dette overfor leverandørar.
- Vi har interne rutinar for forsvarleg varsling av kritikkverdige forhold, inkludert diskriminering og trakassering.
- Vi har tariffavtale.

Slik arbeider vi for å sikre likestilling og ikkje-diskriminering i praksis

Verksemda vår har ein mangfaldig arbeidsstokk med representasjon av ulike nasjonalitetar, etniske grupper, religionar og livssyn, legning, alder, kompetanse og familiesituasjon. Generelt er overnattings- og serveringsbransjen kjenneteikna av mangfald, og det er ikkje vanskeleg for oss å rekruttere medarbeidarar med variert bakgrunn.

Når det er sagt, kan vi nok bli meir bevisste på korleis vi sikrar likestilling og ikkje-diskriminering på arbeidsplassen. Dette gjeld t.d. fortrinnsrett til utvida stilling, like sjansar til opplæring, utvikling og avansement og til å kombinere jobb og familieliv.

Mange har sin første jobb i vår bransje, enten som ungdom eller som ny i landet. Vi har mange stillingar som ikkje krev spesiell kompetanse eller erfaring, der det meste av opplæringa skjer på arbeidsplassen. Jobbane er fysisk krevjande med mykje ståing og gåing,

gjentakande rørsler og til dels tunge løft. Verksemda har derfor begrensa med moglegheiter for menneske med nedsett funksjonsevne. Også i 2025 har vi likevel hatt inne personar på arbeidstrening, med grunnlag i språkopplæring eller lengre fråvær frå yrkeslivet.

Det er ei overvekt av kvinner i bedrifta, først og fremst i husøkonomavdelinga som driv med reinhald i hotellet. Dei to andre avdelingane, hotellresepsjonen og kjøkken/servering, har ei jamnare fordeling mellom kvinner og menn.

Arbeidet med aktivitetsplikta følgjer ein lovbestemt 4-trinns metode eller årshjul:



Undersøking og kartlegging

Årets kartlegging er gjort av leiinga og administrasjonen.

- Administrasjonen har kartlagt kjønnsfordelinga blant medarbeidarane sett opp mot fulltids- og deltidstillingar, midlertidige stillingar og ulike aldersgrupper.

Analysere årsaker

Dagleg leiar og org.- og kulturansvarleg har hatt ansvar for rapporten. Vi har diskutert funn i kartleggingane og vurdert tiltak for å sikre likestilling og unngå diskriminering på arbeidsplassen.

Iverksette tiltak

Med utgangspunkt i kartleggingar og risikovurderingar har vi iverksett tiltak i samarbeid med m.a. AMU.

Vurdere resultat av arbeidet

Dette er det tredje året vi rapporterer på ARP. Så langt har arbeidet først og fremst ført til større medvit om at vi reint faktisk har ei mangfaldig personalgruppe og dessutan litt betre oversikt over kven dei er og kva dei ønskjer.

Etter rapporten for 2024 stilte vi oss desse spørsmåla for arbeidet framover:

Kva er årsakene til lønnsforskjellar mellom menn og kvinner?

- Basert på lønnskartlegginga frå 2023 er det små lønnsforskjellar mellom menn og kvinner. I og med at vi har tariffavtale, meiner vi at lønnsforskjellar først og fremst har

sin bakgrunn i ulik ansiennitet og alder. Lønnskartlegging for 2025 viser eit nokså likt bilete. Om noko har netto forskjellar minka frå førre kartlegging.

Kva er årsakene til at fleire kvinner enn menn arbeider deltid?

- Dette kjem hovudsakleg av at vi har ei stor gruppe unge kvinner som arbeider deltid ved sidan av studiar. Ny kartlegging i 2025 viser det same.

Er retningslinjene våre godt nok kjent for den vanlege tilsette?

- Nei, men vi har løfta meir av dette inn i medarbeidarsamtalen og arbeider meir aktivt med mellomleiarane i desse spørsmåla.

Evaluering av planlagde tiltak i 2025

Halde fram med å informere dei tilsette om rettar og plikter i arbeidsforholdet – heiltidsnormen, varslingsrutinar, arbeidsreglement, retningslinjer for mangfald m.m. i personalmøte, medarbeidarsamtalar, på digitale møteplassar og ved onboarding.

- Dette skjer (og må skje) fortløpande. Det er vanskeleg å måle effekten av dette, det kan bli mange retningslinjer og rutinar å halde styr på for den enkelte medarbeidar, og interesse og engasjement varierer.

Halde fram med å informere og lære opp mellomleiarar i det same. Arbeide etter heiltidsnormen og redusere ufrivillig deltid. Alltid undersøke om eit bemanningsbehov kan dekkast internt. Sikre likebehandling ved avansement, utvikling og opplæring.

- Mellomleiarane har blitt langt meir bevisste på dette området, noko som har ført til at fleire medarbeidarar har fått utvida stillingane sine, medan talet på tilsette har gått litt ned. Dette er positivt for arbeidsmiljøet og reduserer dessutan opplæringskostnadene.

Legge til rette for å kombinere arbeid og familieliv – f eks ved å ta omsyn til familiesituasjon ved ferieplanlegging, tilrettelegge arbeidet for gravide arbeidstakarar.

- Dette blir gjort.

Revisjon og samordning av retningslinjer på ulike personalpolitiske område, f eks arbeidsreglement og oppfølging av sjukefråvær. Prøve å engasjere medarbeidarane i dette arbeidet.

- Ei arbeidsgruppe har jobba med dette ei stund og skal vere ferdig i løpet av hausten.

Planlagde tiltak i 2026

I 2026 vil vi halde fram arbeidet med dei same tiltaka som i 2025. Spesielt vil vi fortsette med å gjere informasjon om rettar og plikter i arbeidsforholdet lettare tilgjengeleg for medarbeidarane.