

Likestillingsredegjørelse 2024

Aass Bryggeri AS

Vi jobber 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.



Likestillingsredegjørelse

- Selskapet følger gjeldende lover og forskrifter innenfor arbeidslivet, herunder:
 - Arbeidsmiljøloven
 - Diskrimineringsloven
- Vi jobber aktivt med dette knyttet til alle sider av arbeidsforholdet, herunder:
 - Stillingsutlysning
 - Ansettelser
 - Omplussing
 - Forfremmelser
 - Opplæring
 - Kompetanseutvikling
 - Lønns- og arbeidsvilkår
 - Opphør av arbeidsforhold
- Hvert år skal vi kartlegge og redegjøre for:
 - Kjønnsbalansen totalt i virksomheten
 - Midlertidig ansatte
 - Antall ansatte i deltidsstillinger
 - Gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn
 - Frivillig/ufrivillig deltid
- Minimum annethvert år skal vi kartlegge:
 - Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer (kjønnsforskjeller)
 - Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsforskjeller)
 - Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer



Litt om Aass Bryggeri AS

Aass Bryggeri er Norges eldste bryggeri, etablert i 1834, og Norges største 100% norskeide bryggeriselskap. Bryggeriet er familieeid og ledes i dag av femte generasjon Aass, Christian Aass. Det finnes ikke mange store bryggerier i Norge med norsk eierskap i dag. Det skjerper oss som bedrift å konkurrere i et marked med store bryggerisammenslutninger. Våre fordeler er at vi er i nærmiljøet, vi kan garantere at våre produkter er brygget og tappet i Norge, vi skaper arbeidsplasser lokalt og nasjonalt og verdiene blir i Norge og bidrar til samfunnet.

Bryggeriet ligger fremdeles på samme sted som i 1834 og speiler seg i elva. For å konkurrere i det norske markedet, har bryggeriet investert i et bryggeri som er mer miljøvennlig, har større kapasitet og effektivitet. Vi arbeider med verdikjeden fra ide til ferdig produkt og er opptatt av å redusere bruken av ressurser som råvarer og energi, holde ressursene i omløp så lenge som mulig og lukke kretsløpet for å bruke overskuddsressurser om og om igjen.

Vi er et team på 96 stolte medarbeidere, pr 31.12.24, som hver dag arbeider for å lage produkter og levere tjenester for å skape gode stunder med høy kvalitet. Vi produserte ca 27 millioner liter øl, cider og mineralvann i 2024 og har en omsetning på ca 444 millioner kroner uten avgifter. Besøk Aass hadde over 17 000 personer på besøk for ølsmaking og omvisning, i tillegg til over 9 000 lunsjgjester.

Vi i Aass Bryggeri AS jobber for å forebygge og hindre diskriminering. Vi jobber aktivt for likestilling og mot diskriminering på grunnlag av kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av disse grunnlagene. I dette dokumentet vil vi redegjøre for det arbeidet vi har gjort i 2024 og videre planer for 2025.

Del 1: Status på kjønnslikestilling

Del 1 A – Faktisk tilstand på kjønnslikestilling

Skjematisk oversikt over tilstand på kjønnslikestilling i Aass Bryggeri AS når det kommer til:

Kjønns- balanse*		Midlertidig ansatte igjennom året*		Foreldre- permisjon*		Faktisk deltid fast ansatte*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall stillinger		Oppgis i antall stillinger		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i antall stillinger		Oppgis i antall stillinger	
Kvinne	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
27 (28%)	69 (72%)	12	8	0 uker	0 uker	7	2	0	0

Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Valgfritt å ha med i redegjørelsen

Kjønnsbalanse:

Bedriften i dag har en overvekt av menn, der 72 % ansatte er menn og 28 % er kvinner. Spesielt blant produksjonsarbeidere og teknikere er dette tilfelle hvor andelen kvinner er 19 %. Dette kan knyttes opp mot en høy ansiennitet blant ansatte, hvor 22 av bryggeriets ansatte har en ansiennitet på over 20 år selskapet. I administrasjon og salg er andelen kvinner 40 %. I ledergruppen er andelen kvinner 60 % og av styrets 6 medlemmer er andelen kvinner 67%.

I de stillingene vi har lyst ut i 2024 har vi sett en overvekt av mannlige søkere. Vi ansatte 10 menn og 4 kvinner dette året. Vi har hatt fokus i både stillingsannonser og hele rekrutteringsprosessen i for å tiltrekke oss og velge ut et mangfold av både kvinner og minoritetsgrupper. Viktig for oss er også å tiltrekke oss og ansette personer med riktig faglig kompetanse som kan være med på å bidra til at Aass bryggeri også er å regne med i fremtiden.

Midlertidig ansatte:

Hovedvekten av midlertidige ansatte i bedriften i 2024 har vært tilkallingsvikarer vi har benyttet ved sykefravær, ved spesifikke kortsiktige oppdrag i produksjon, eller i forbindelse med større arrangementer hos Besøk Aass. I 2024 økte fra to til tre ansatte på Besøk Aass, noe som også har redusert bruk av tilkallingsvikarer betraktelig. Vi har også hatt tre midlertidige ansatte på språkpraksis, hvor to av de ble fast ansatt i løpet av året på prosessavdelingen. Tilkallingsvikarene er i all hovedsak studenter som kun har et ønske om å jobbe når de har mulighet til det. Ved utgangen av året hadde bedriften 3 kvinner og 4 menn på midlertidig arbeidsavtale.

Foreldrepermisjon:

Ingen ansatte var ute i foreldrepermisjon i 2024.

Deltidsansatte:

Bedriften har i dag en større andel kvinnelige ansatte i deltidsstillinger enn mannlige ansatte, hvor alle har hatt et ønske om redusert stilling av ulike årsaker. Lederne har hatt fokus på å kunne tilrettelegge for ansatte som ønsker redusert stilling og gitt de den muligheten når dette er praktisk gjennomførbart. Vi har troen på at dette vil kunne gi de ansatte en god balanse mellom jobb og fritid og at de fortsatt ønsker å bli i bedriften. Kartleggingen av dette er gjort i samtaler med de ansatte i forbindelse med spørsmål og søknad om redusert stilling fra de ansatte selv.

De av våre midlertidige ansatte som jobber deltid, er noen studenter som kun ønsker å ha en deltidsjobb + noen pensjonister som fortsatt ønsker å jobbe noe.

Del 1 B – Lønnskartlegging

Skjematisk oversikt over tilstand på kjønnslikestilling i Aass Bryggeri AS når det kommer til:

	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/ grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent		
	Kvinner (oppgitt i årsverk)	Menn (Opgitt i årsverk)	Kontante ytelser		
			Sum kontante ytelser	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser
Gruppe 1 Ledere med pers. ansvar	5,3	9	104 %	Ingen	Ingen
Gruppe 2 Funksjonærer	6,8	5,9	100%	Ingen	77%
Gruppe 3 Salg	3,8	15,5	91%	74%	Ingen
Gruppe 4 NNN Produksjon	7,6	10,7	99%	Ingen	43%
Gruppe 5 NNN vedlikehold og FLT	0	22,2	0	0	0

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Aass Bryggeri er en bedrift med stort spenn i yrkesgrupper og har pr 31.12.2024 22 aktive yrkesgrupper. Med 96 årsverk gjør dette det utfordrende å få satt sammen reelt sammenlignbare grupper med et tilstrekkelig antall kvinner og menn i lønnskartleggingen hvor tall kan publiseres.

En stor andel av våre ansatte er fagorganisert. Lønn og arbeidsvilkår blir derfor forhandlet frem i sentrale og lokale lønnsforhandlinger. I tillegg er det inngått enkelte særavtaler innenfor de forskjellige tariffområdene. Vi ser det derfor hensiktsmessig å fordele grupper i lønnskartleggingen, med utgangspunkt i fagforeningene de ansatte er organisert i, da dette vil gi et mest mulig korrekt bilde.

Det ble gjort en grundig jobb i 2022 med å finne ut av hva og hvordan tall skal publiseres og var i kontakt med både LDO (Likestillings- og diskrimineringsombudet), Datatilsynet og BDIR. Det er motstridende informasjon vi har mottatt, så vi har valgt, av hensyn til ansattes personvern, å publisere etter følgende tabell fra LDO (basert på datatilsynet):

Gruppe	Privat må rapportere
1. Grupper med flere enn 5 menn og kvinner: Opplysninger er anonyme	Kr-beløp og/eller forholdstall. Dette gir ingen individuelle lønnsopplysninger verken internt eller eksternt
2. Grupper med færre enn 5 menn og/eller kvinner, men ingen kjønn mindre enn 2	Forholdstall. Dette gir ingen individuelle lønnsopplysninger verken internt eller eksternt

Følgende fagforeninger er pr 31.12.2024 aktive i bedriften:

- Negotia (salgsfunksjonærer og funksjonærer)
- NNN
- FLT (arbeidsledere og tekniske funksjonærer)

Vi er bundet av følgende avtaler:

- Selgeravtalen YS/Negotia
- Funksjonæravtalen – Negotia
- Bryggerier, mineralvann- og tobakksfabrikker
- Tekniske funksjonærer – FLT
- Arbeidslederavtalen – FLT

Lønnsgrupper:

Gruppe 1: Ledere med personalansvar

Gruppe 2: Funksjonærer

Gruppe 3: Salg

Gruppe 4: NNN produksjon

Gruppe 5: NNN vedlikehold og FLT

Resultatet og vurdering av lønnskartleggingen

Gruppe 1: Ledere med personalansvar

Ledergruppen består av 60% kvinner og 40% menn, øvrige ledere med personalansvar er 37% kvinner. Totalt ligger lønnen for kvinner 2% høyere enn lønnen til menn.

Gruppe 2: Funksjonærer

I denne lønnsgruppen viser det at kvinnene og menn tjener helt likt.

Gruppe 3: Salg

I lønnsgruppen for selgerne er andelen 17 menn og 4 kvinner. Kvinnene har 4% lavere lønn enn mennene. Det er særlig to stillinger som skiller seg ut i høyere skala som besittes av menn.

Gruppe 4: NNN produksjon

I lønnsgruppen NNN Produksjon har kvinner 2% lavere lønn enn menn. Her ser vi tydelig utfordringen ned at lønnsgruppen innehar mange forskjellige yrkesgrupper.

Gruppe 5: NNN vedlikehold og FLT

I denne lønnsgruppen er 100 % menn og antallet kvinner er 0. Dette er en gruppe vil ønske og vil ha flere kvinnelige medarbeidere, dette blir fokus i fremtidige rekrutteringer selv om driftsmessig kompetanse har størst betydning.

Videre arbeid til neste lønnskartlegging

Vi vil fortsette å gi korrekte avlønninger i henhold til gjeldende sentrale og lokale avtaler. Samtidig benytter vi også de lokale forhandlingene, så langt det er mulig, til å forsøke å rette opp i skjevheter der det naturlig burde vært unngått.



AASS BRYGGERI^{AS}

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Aass Bryggeri AS sitt likestillingsarbeid omfatter alle diskrimineringsgrunnlagene; kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet, kjønnsuttrykk eller en kombinasjon av disse grunnlagene.

Vi jobber også innenfor alle personalområdene rekruttering, lønn- og arbeidsvilkår, utviklingsmuligheter, tilrettelegging, mulighet for en god balanse mellom arbeid og privatliv, forebygging av trakassering. I tillegg har vi også valgt å legge til personalområdet når en ansatt slutter. Bakgrunnen for dette er et mål om at alle som slutter, uavhengig av grunn, skal forlate selskapet som en videre ambassadør for Aass Bryggeri AS.

Med oss i arbeidet har vi involvert:

Styret

Administrerende direktør

Ledergruppen

HR

Tillitsvalgte

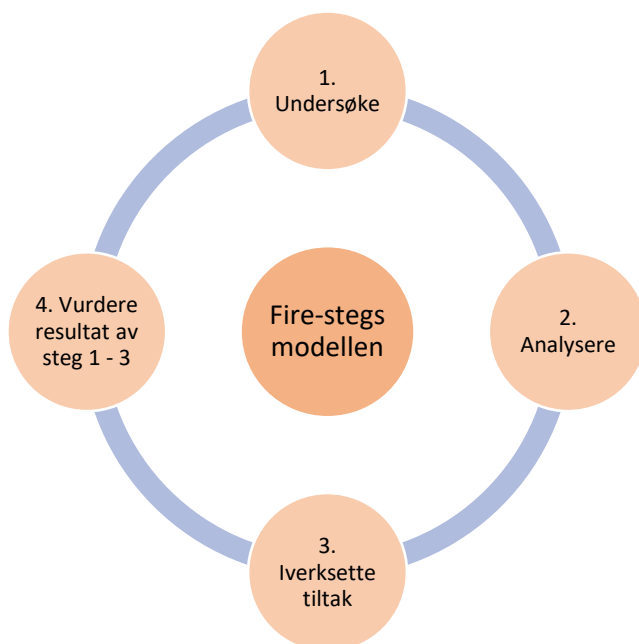
AMU

HMS ansvarlige

Ansatte

Sammen jobber vi *aktivt, målrettet og planmessig* for å fremme likestilling og hindre diskriminering og tar i dette arbeidet utgangspunkt i 4- stegs modellen.

4- stegs modellen:





AASS BRYGGERI^{AS}

1. *Undersøke* om det finnes risiko for diskriminering eller andre hindre for likestilling
2. *Analysere* årsaker dersom man identifiserer risikoer
3. *Iverksette tiltak* som er egnet til å motvirke diskrimineringen og bidra til økt likestilling og mangfold i bedriften.
4. *Vurdere resultat* av arbeidet etter 1 – 3.

Allerede etablerte standarder, retningslinjer og prosedyrer

Vår visjon er «Vi skaper gode stunder» og sammen med våre verdier Stolt, Ærlig og Nysgjerrig jobber vi for at alle skal føles inkludert i vår bedriftskultur og ha et best mulig arbeidsmiljø, med fokus på et godt HMS arbeid i alle ledd.

I vår personalhåndbok har vi overordnede retningslinjer med vårt arbeidsreglement, etiske retningslinjer og HMS beskrivelser, samt henvisning til arbeidsmiljøloven og likestillings- og diskrimineringsloven når det kommer til å fremme likestilling og hindre diskriminering. Samtidig har alle personalledere et ansvar for å følge opp at diskriminering ikke skjer i arbeidshverdagen, sammen med alle ansatte. I personalhåndboken finnes også våre etablerte varslingsrutiner slik at ansatte til enhver tid vet hvor de skal melde inn kritikkverdige forhold eller bekymringsmeldinger dersom de på noen måte ser eller opplever diskriminering eller trakassering eller andre forhold de ønsker å melde ifra om.

Alle nyansatte blir presentert for hvor de finner personalhåndboken og hva som ligger av viktig informasjon i den. Personalhåndboken er nettbasert og også tilgjengelig på smarttelefon. Bedriften har satt opp egne stasjoner med skjermer for ansatte som ikke har pc som arbeidsverktøy eller smarttelefon, slik at de også har personalhåndboken tilgjengelig og kan holde seg oppdatert på eventuelle oppdateringer og endringer.

Teams har vi som et verktøy for å få bedre kommunikasjonsflyt internt. Her legger vi ut informasjon til alle ansatte om hva som rører seg, i tillegg ønsker vi en bedre toveis kommunikasjon hvor små og store hverdagsøyeblikk fra de ulike avdelingene deles med alle ansatte.

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

Som produksjonsbedrift er Aass bryggeri en bedrift med store variasjoner i arbeidsoppgaver, avdelingsvis arbeidsmiljø og krav til HMS. Dette gjør at avdelingslederne, tillitsvalgte, AMU og HMS-ansvarlige er ekstra viktige i det daglige arbeidet med å sikre likestilling og ikke-diskriminering, sammen med de ansatte. Styret, sammen med ledergruppen og HR tar også del i dette arbeidet som en støttefunksjon for bedriften, i tillegg til å sørge for at dette arbeidet opprettholdes aktivt, målrettet og planmessig.

Vi har jobbet med å gi informasjon i alle ledd og gått i gang med steg 1 og 2 i fire-steps modellen, altså undersøke og analysere. Utgangspunktet for våre undersøkelser var vår årlige medarbeiderundersøkelse vi gjennomførte på slutten av året, for å kartlegge hvordan de ansatte har det på jobb. I steg 3 skal HR ha tilbakelesinger med alle avdelingene for å sette tiltak på hva skal til for at de skal ha et best mulig arbeidsmiljø, et stort engasjement og en ikke-diskriminerende kultur.

Steg 1: Undersøke

Våre undersøkelser og kartlegging har bestått av flere deler, hvor vi startet med å sende ut en medarbeiderundersøkelse til alle ansatte. 71% av våre ansatte svarte på undersøkelsen.

Temaer i undersøkelsen var som følger:

- Arbeidsmiljø og kultur
- Samarbeid og team
- Forhold til nærmeste leder
- Balanse mellom jobb og fritid
- Inkludering og likestilling
- Våre verdier og vår visjon
- Ordet er ditt!

I etterkant av undersøkelsen hadde HR først tilbakelesning for ledergruppen, så for alle avdelingslederne før resultatet ble gjennomgått med alle avdelingene i regi av HR. Her var alle med i evaluering av undersøkelsen og refleksjoner over mulige forbedringer av arbeidsmiljøet fremover.

Hver avdeling satt opp sine forbedrings tiltak som de ville jobbe med igjennom 2025. Alle ansatte er med på de forskjellige tiltakene for å skape inkludering og ansvar for utvikling. Tiltak som lå utenfor avdelingen, tok HR med seg videre for presentasjon i ledergruppen. Dette blir ledergruppen sine tiltak.

Steg 2: Analysere

Resultatet av medarbeiderundersøkelsen er i all hovedsak positiv, men har også gitt oss verdifulle punkter til forbedring.

Vi vil i 2025 sette søkelys på følgende punkter:

- Vi vil ha mer fokus på lederutvikling.
- Psykologisk trygghet har gått ned, dette er et viktig punkt å jobbe videre med i det neste året.
- Stress har også fått økning, og noe av dette er negativt stress som tas med videre etter arbeidstiden.

Steg 3: Iverksette tiltak

Etter å ha analysert resultatet fra medarbeiderundersøkelsen og hatt involvering, har tiltakene kommet av seg selv. Ledergruppen må ta videre dette med nedgang i psykologisk trygghet og stress medarbeidere tar med seg hjem fra jobb. De tiltakene avdelingen har satt for seg selv, har gått på mer sosiale tilstelninger, TV skjermer på alle avdelinger med informasjon, fruktkurver og forståelse av hverandres hverdag.

Det ble i 2023 innført Kvartalets Aass Helt, der avdelingen selv skal kunne utnevne en person de mener utmerker seg og fortjener å bli sett litt ekstra. Denne prosessen ble avsluttet i 2024. Evalueringen av dette var at det var gøy og stas med litt ekstra heder og ære på de ansatte som yter det lille ekstra, samtidig som at synligheten av de ulike nominasjonene ble borte for de avdelingene

som ikke var med i det kvartalet. Vi skal fortsette å hedre og ære, men skal i 2025 finne en ny og mer synlig måte å gjøre dette på.

Steg 4: Vurdere resultat av steg 1 - 3

Vi er spent på resultatet av den neste medarbeiderundersøkelsen vi skal ha i løpet av høsten 2025. Vi vil med denne måten å jobbe på, se hvordan tiltakene jobbes med og forhåpentligvis føre til et bedre arbeidsmiljø. Viktig for oss er at i alt arbeidet som legges ned i bedriften rundt mangfold, inkludering og ikke-diskriminering, er dette forankret i vår visjon, vår misjon, vårt delmål og våre verdier.



Videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering i 2025:

Overordnet aktivitetsplan for arbeid med likestilling og ikke-diskriminering, samt oppfølging av ansatte i 2025.

Hva og hvem?	Når?
Medarbeiderundersøkelse	En gang pr år.
Oppfølging av tiltak	Et fast punkt i alle avdelingsmøter HR følger opp.
Medarbeidersamtale – leder og ansatt	En gang pr år.
Utviklingssamtaler – leder og ansatt	2 ganger pr år .
Allmøte	To ganger pr år.
Informasjon til styret om arbeid med ARP	En gang pr år ifm behandling av årsberetningen.
Samarbeid med AMU/verneombud, HR og HMS	4 møter i året og eller etter behov.
Samarbeid med tillitsvalgte	Samarbeidsutvalg med klubber, ledelsen og HR.
Samarbeid med ansatte	Løpende igjennom året med leder og avdeling.
Likestillingsredegjørelse for året – utarbeidet av HR	Før behandling av årsberetningen i styret