

Likestillingsredegjørelse 2025

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
 - Omplassing
 - 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 (dette ble gjort i 2024 og er ikke med i 2025)
 - Lønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer (kjønnsforskjeller)
 - Lønnsforskjeller totalt i virksomheten (kjønnsforskjeller)
 - Kjønnfordeling på ulike stillingsnivåer



Litt om Aass Bryggeri AS

Aass Bryggeri er Norges eldste bryggeri, etablert i 1834, og blant Norges største bryggerier. Bryggeriet er familieeid og ledes i dag av femte generasjon Aass, Lauritz 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 spiller 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 100 stolte medarbeidere/96 årsverk, pr 31.12.25, som hver dag arbeider for å lage produkter og levere tjenester for å skape gode stunder med høy kvalitet. Vi produserte 27,7 millioner liter øl, cider og mineralvann i 2025 og har en omsetning på ca 477 millioner kroner uten avgifter. Besøk Aass hadde ca 15 000 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 2025.

Status på kjønnslikestilling

Faktisk tilstand på kjønnslikestilling

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

Kjønnsbalanse*		Midlertidig ansatte igjennom året*		Foreldrepermisjon*		Faktisk deltid fast ansatte*		Ufrivillig deltid**	
Oppgis i antall stillinger		Oppgis i antall stillinger		Oppgis i antall uker		Oppgis i antall stillinger		Oppgis i antall stillinger	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
29 (29%)	71 (71%)	10	10	0	14,2	5	1	0	0

Stjerneforklaring:

* Skal kartlegges hvert år

** Skal kartlegges (minst) annethvert år

Kjønnsbalanse:

Bedriften i dag har en overvekt av menn, der 71 % ansatte er menn og 29 % 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 2025 har vi sett en overvekt av mannlige søkere. Vi ansatte 5 menn og 1 kvinne til faste stillinger dette året. Vi har hatt fokus i både stillingsannonser og hele rekrutteringsprosessen i 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 2025 har vært i forbindelse med langtids sykefravær eller ved spesifikke kortsiktige oppdrag i produksjon, teknisk uteliv og lager. Vi har også hatt en språkpraksiskandidat i laboratoriet fra høsten 2025 som fortsetter frem til juni 2026. Tilkallingsvikarene har vært i forbindelse med større arrangementer hos Besøk Aass og ved korttidsfravær i bryggeriet. Ved utgangen av året hadde bedriften 2 kvinner og 4 menn på midlertidig arbeidsavtale.

Foreldrepermisjon:

Vi har hatt to ansatte som har hatt pappapermisjon i 2025, til sammen 14,2 uker.

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.

Våre midlertidige ansatte som jobber deltid, er noen studenter som kun ønsker å ha en deltidsjobb og pensjonister som fortsatt ønsker å jobbe noe.

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.

Virksomheten benytter medarbeiderundersøkelsen som en del av kartleggingen av arbeidsmiljø og risiko for diskriminering. Resultatene gjennomgås i ledergruppen og følges opp med aktuelle tiltak i alle avdelinger.



Videre arbeid med likestilling og ikke-diskriminering i 2026:

Overordnet aktivitetsplan for arbeid med likestilling og ikke-diskriminering, samt oppfølging av ansatte i 2026.

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.