

Redegjørelse for arbeid med likestilling og arbeid mot diskriminering i Oslo Kongressenter Folkets Hus AS

Denne redegjørelsen er utarbeidet i henhold til likestillings- og diskrimineringsloven §§ 24-25 og beskriver Oslo Kongressenter Folkets Hus AS sitt arbeid med å fremme likestilling og hindre diskriminering i virksomheten.

Oslo Kongressenter arbeider aktivt og målrettet for å skape et godt arbeidsmiljø preget av åpenhet, respekt, likeverd og for likestilling mellom kjønn på tvers av diskrimineringsgrunnlagene.

Vi legger vekt på å være en inkluderende arbeidsplass der alle ansatte skal ha like muligheter til å delta og utvikle seg. Oslo Kongressenter verdsetter mangfoldet blant sine medarbeidere, og at det ikke er forskjeller knyttet til alder, kjønn eller etnisitet som hinder i arbeidssammenheng. Vi har mange nasjonaliteter og et bredt aldersspenn.

Mangfold anses også som en ressurs for virksomheten. Vi verdsetter ansatte med ulike perspektiver som bidrar til økt innovasjon, bedre samarbeid og styrket konkurransekraft.

For å sikre rettferdighet og likebehandling på arbeidsplassen har vi blant mer gjennomført en lønnskartlegging i 2025. Lønnskartlegging er nødvendig av flere årsaker, men som hovedpunkter ønsker vi å trekke frem forebygging av diskriminering, ønske om å fremme like muligheter, overholde lovverket og ikke minst det å forbedre arbeidsmiljøet

Lønnskartleggingen for 2025 ble gjennomført ved bruk av Simployer sitt verktøy for lønnskartlegging og ferdigstilt i april 2026. Arbeidet bygger på objektiv stillingsvurdering og analyser av faktiske lønnsdata.

Oslo Kongressenter har totalt 49 ansatte, med relativt jevn kjønnsfordeling:

Kvinner:	51% (25 ansatte)
Menn:	49% (24 ansatte)

Kjønnsfordelingen varierer mellom stillingsgrupper, med kvinnedominerte grupper innen booking/resepsjon og kjøkken/restaurant, og mannsdominerte grupper innen ledelse, mellomledelse, konferanse og Servicesenter.

Lønnskartleggingen viser at forskjellene i stor grad henger sammen med stillingsstruktur, ansvarsomfang og kjønnsfordeling i høyere stillingsnivå. Forskjellene varierer mellom gruppene. I flere tilfeller er gruppene små, noe som tilsier varsomhet i tolkningen. Samtidig viser kartleggingen at enkelte grupper har lønnsforskjeller som må følges opp for å sikre at lønnsfastsettelsene er saklige og kjønnsnøytrale.

Vurdering av kjønnsbalanse skal være en naturlig del av ansettelsesprosesser gjennom systematisk og strukturert samarbeid mellom HR og avdelingslederne. Både ledergruppen, tillitsvalgte og AMU skal holdes informert og skal sammen jobbe målrettet med å hindre diskriminering.

Ut fra særlige omstendigheter og eget ønske har vi per dags dato to deltidsstillinger.

Tiltak og oppfølging

Lønn

- Eventuelle identifiserte lønnsforskjeller følges opp i forbindelse med lønnsjusteringer og årlige lønnsforhandlinger.
- Lønnsfastsettelse skal baseres på objektive og kjønnsnøytrale kriterier som kompetanse, ansvar, erfaring og marked.

Rekruttering

- Kjønnsbalanse vurderes i alle ansettelsesprosesser.
- Stillingsannonser utformes kjønnsnøytralt.
- HR og avdelingsleder samarbeider for å sikre like muligheter i utvelgelse og intervju.

Arbeidsmiljø

- Virksomheten har nulltoleranse for diskriminering og trakassering.
- Temaet tas opp i medarbeidersamtaler, ledermøter og i AMU ved behov.
- Ansatte oppfordres til å melde fra om uønskede forhold.

Medvirkning og forankring

- Ledergruppen, tillitsvalgte og AMU involveres i arbeidet med likestilling og diskriminering.

Videre oppfølging

- Likestilling og ikke-diskriminering inngår som del av virksomhetens HR rutiner.
- Ny lønnskartlegging gjennomføres i henhold til lovens krav.

Risikoområder

Selv om lønnsbildet samlet sett fremstår som saklig og forsvarlig, peker analysen på enkelte områder som krever oppfølging:

- Risiko for utilsiktede lønnsforskjeller over tid i stillingsgrupper med skjev kjønnsbalanse.
- Begrenset intern mobilitet mellom operative roller og lederstillinger.
- Potensiell ulik lønnsutvikling som følge av individuell forhandling uten tydelige kriterier.
- Stor andel av ansatte rundt 60 år.

Disse forholdene representerer ikke brudd på lovverket, men vurderes som relevante forbedringsområder.

Styrets vurdering

Styret vurderer at virksomheten har etablert tilstrekkelige rutiner for å oppfylle lovpålagte krav til arbeid med likestilling og ikke-diskriminering, og vil følge opp identifiserte forbedringsområder i kommende periode.