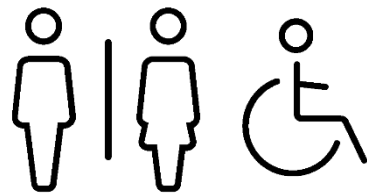


Likestillingsredegjørelse Destinasjon Dyreparken



Likestillingsredegjørelse Dyreparken

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



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I denne delen vil vi redegjøre for:

- *kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall, tall fra 2022)*
- *midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall, tall fra 2022)*
- *ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall, tall fra 2022)*
- *gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (tall fra 2022)*
- *lønnforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i prosent, tall fra 2021)*
- *lønnforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent, tall fra 2021)*
- *kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i prosent, tall fra 2021)*
- *ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall, tall fra 2021)*
- *Sykefravær fordelt på kjønn (tall fra 2021)*

Vi vil ikke redegjøre for kategorier bestående av mindre enn fem av hvert kjønn i en gruppe.

Sesongansatte er ikke med i beregningsgrunnlaget grunnet vurdering om at dette oppfattes som en feilkilde vedrørende lønn, stillingsbrøk, andel ufrivillig deltid m.m. med tanke på konklusjon og tiltak.

Vi vil også kort beskrive:

- *hvordan vi har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer*
- *hvordan vi har kartlagt ufrivillig deltid*

Tilstand for kjønnslikestilling i Dyreparken Utvikling AS/konsern

Tall fra 2021	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser				Naturalytelser	
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmesse tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	141	93	77,9 %	80,9 %	101,8 %		71,9 %	32,2 %
Ledergruppe	1	6						
Avdelingsleder	4	3						
Mellomleder/fagansvarlig	16	17	78,5 %	89,6 %	413,7 %		60,8 %	0,0 %
Medarbeider admin	17	10	93,0 %	93,2 %	2,2 %		140,0 %	99,4 %
Medarbeider drift	44	32	97,0 %	93,5 %	37,9 %		0,0 %	15,3 %
Medarbeider sesong	57	23	102,6 %	101,5 %	95,5 %		139 %	100 %
Lærling/praksis/tilrettelegging	2	2						

Kjønns-balanse (2022) *		Midlertidig ansatte (2022) *		Foreldre-permisjon (2022) *		Faktisk deltid (2022) *		Ufrivillig deltid (2021) **		Sykefravær (2022) ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker av de som har hatt permisjon		Oppgis i antall		Oppgis i antall			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
148	100	5	2	22,5	6	85	38	13	2	%	%

Tilstand for kjønnslikestilling i Kristiansand Dyrepark AS

Tall fra 2021	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmsige tillegg	Bonuser	Overtids-godtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	104	64	81,3 %	82,2 %	93,9 %	-	58,8 %	30,4 %
Lede-gruppe/avdelingsleder	2	5						
Mellomleder/fagansvarlig	9	12	82,1 %	84,2 %	-	-	27,9 %	0 %
Medarbeider admin	10	5	107,9 %	98,8 %	2,2 %	-	57,3 %	100 %
Medarbeider drift	30	23	92,2 %	93,1 %	87,2 %	-	67,3 %	15,3 %
Medarbeider sesong	52	20	101,7 %	101,4 %	98,2 %	-	143,8 %	103,7 %
Lærling/praksis/tilrettelegging	1	1						

Kjønns-balanse (2022) *		Midlertidig ansatte (2022) *		Foreldre-permisjon (2022) *		Faktisk deltid (2022) *		Ufrivillig deltid (2021) **		Sykefravær (2022) ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker av de som har hatt permisjon		Oppgis i antall		Oppgis i antall			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
110	74	4	2	15	6	70	32	12	2	%	%

Tilstand for kjønnslikestilling i Dyreparken Overnatting AS

Tall fra 2021	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** Kvinner andel av menns lønn oppgis i kroner eller prosent					
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser
			Sum kontante ytelser	Avtalt lønn / fastlønn	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Overtidsgodtgjørelser	Sum skattepliktige naturalytelser
Total	28	17	85,4 %	86,6 %	134,4 %	-	95,5 %	-
Ledergruppe/avdelingsleder	1	1						
Mellomleder/fagansvarlig	1	5						
Medarbeider admin	2	1						
Medarbeider drift	14	8	93,2 %	92,4 %	120,7 %	-	92,4 %	-
Medarbeider sesong	6	2						
Lærling/praksis/tilrettelegging	0	1						

Kjønnsbalanse (2022) *		Midlertidig ansatte (2022) *		Foreldrepermisjon (2022) *		Faktisk deltid (2022) *		Ufrivillig deltid (2021) **		Sykefravær (2022) ***	
Oppgis i antall		Oppgis i antall		Oppgis i gjennomsnitt antall uker av de som har hatt permisjon		Oppgis i antall		Oppgis i antall			
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
29	16	1	0	37,5	Ingen	12	5	1	0	%	%

Stjerneforklaring:

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

Hvordan kategoriserer vi stillingsnivåer og lønn

Til beregningen av lønnsforskjeller har vi delt opp fastlønn og ulike tillegg, bonuser og goder for perioden januar til og med august 2021. *(Tallene vi opererer med gjelder til 01.09.21 grunnet tidspunkt for sertifisering (november 2021) fra Likestilt Arbeidsliv, og rapport må foreligge for å bli sertifisert. I fremtiden vil tallene gjelde til årsskiftet. Vi har fanget opp den perioden i selskapet hvor datagrunnlaget er vesentlig, og det er ikke faktorer som tilsier markante endringer etter 01.09.21.)*

Vi har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Vi kunne med fordel ha gruppert i enda mindre og spesifisert grupper for å få en bedre forståelse for arbeid av lik verdi, men utfordringen da er at det ikke er nok ansatte i hver stillingskategori. Utformingen av stillingsnivåene er basert på eksisterende stillingskategorier i virksomheten og en vurdering av hvilke stillinger som inngår i de ulike nivåene.

Ledergruppe, avdelingsleder og lærling/praksis/tilrettelegging har ikke nok ansatte til at vi kan analysere på disse.

Oppsummering av funn

Den kategorien som skiller seg merkbart ut i analysen er mellomledere/fagansvarlige hvor kvinner tjener 78,5 % av mennenes lønn selv om det er omtrent like mange kvinner og menn i gruppen totalt sett. En av årsakene til dette er at enkeltpersoner drar opp snittet grunnet organisatoriske endringer. En annen årsak er at vi ser at mennene i denne kategorien har et bredere ansvar enn kvinnene, og har færre ledd over seg. Vi ser også at mellomlederne/fagansvarlige i kategorien er splittet på krav til utdanning/spesialisering, og at kvinnene er ansatt i stillinger som ikke krever utdanning/spesialisering. Årlig analyserer HR om det finnes skjevheter på gruppenivå, og setter inn tiltak hvis dette oppdages.

Hvordan måler og beskriver vi ufrivillig deltid

Vi har sendt ut en egen undersøkelse til alle som jobbet deltid per 31.12.2020, med formål å avdekke om de ansatte jobbet ufrivillig eller frivillig deltid.

Resultatene fra kartleggingen viste at 15 ansatte ønsket å øke sin stillingsprosent. Av disse er 5 ansatt i helgestillinger på sesongbetingelser. I etterkant har 3 av de 10 helårsansatte som ønsker høyere stillingsprosent fått fast fulltidsstilling. Et av punktene i handlingsplanen vår var å kartlegge behovet som enkelte av disse deltidsstillingene dekker, for deretter å vurdere stillingsprosenten til de ansatte. Konklusjonen var at det er behov for at stillingene må være deltid for å få nok antall ansatte til å dekke antall helger i forbindelse med våre helgeaktiviteter. 2 av de ansatte som meldte om ufrivillig deltid valgte da å slutte på bakgrunn av at vi ikke kunne tilby heltidsstilling.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering



Kulturen og arbeidsmiljøet vårt er preget av mangfold og likestilling. Med dette mener vi likeverd uavhengig av blant annet kjønn, alder, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og -identitet, funksjonsvariasjoner, personlighetstrekk, familiebakgrunn, faglig bakgrunn, livserfaring og arbeidserfaring. Vi verdsetter ulikheter, og opplever at en mangfoldig ansattgruppe utfordrer etablerte sannheter, som igjen bidrar til at vi blir mer kreative og kommer frem til bedre løsninger.

Likestillingsarbeidet er forankret i virksomhetens mål og strategier, verktøy og retningslinjer. Det er klare mål for arbeidet, og dette er nedskrevet i egen handlingsplan. Handlingsplanen er levende, og justeres etter behov, blant annet avdekket i ROS-analyse. Likestillingsarbeidet er integrert i bedriftens rutiner, flesteparten beskrevet i HMS-avdelingens eller HR-avdelingens årshjul.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Vårt likestillingsarbeid er forankret i Virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Det er etablert en tverrfaglig bærekraftsteam i Dyreparken, der sosial bærekraft er en viktig del av arbeidet.
- Vi er sertifisert av Likestilt Arbeidsliv, og ble resertifisert høsten 2021. I dette ligger det å ha jevnlig fagsamlinger i nettverket, interne arbeidsmøter, jevnlig kartlegginger og analyser av bedriftens tilstand på området, samt rådgivning og veiledning fra prosjektveilederne.
- Vi organiserer arbeidet i en arbeidsgruppe, en referansegruppe, samarbeid med tillitsvalgte, samarbeid i bærekraftsteamet og samarbeid med ledergruppa.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken. I tillegg har vi egen handlingsplan med konkrete mål for arbeidet.

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

Vi har organisert likestilling- og mangfoldsarbeidet i en arbeidsgruppe bestående av tre ansatte fra HR, samt en referansegruppe bestående av tillitsvalgt og ansatte fra de ulike selskapene. Arbeidsgruppen jobber i hovedsak med kartlegginger og analyser, og fremstiller disse for referansegruppen for tilbakemeldinger. Arbeidsgruppen jobber så videre med de innspillene som kommer fra referansegruppen. Vi har som mål å møtes i referansegruppen månedlig (med unntak av sommersesongen), mens arbeidsgruppen jobber med likestilt arbeidsliv ukentlig i ulike former. Likestilt arbeidsliv er oppe som tema på styremøte og i ledergruppa årlig.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering

Vårt arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er på god vei til å bli innarbeidet i virksomhetens strategier. Vi har gjennomført en rekke tiltak som skal bidra til et systematisk arbeid innen temaet:

- Opplæringsmodul om mobbing, trakassering og seksuell trakassering og varslingsrutiner er sendt ut som obligatorisk opplæring for alle ansatte, inkl. sesongansatte.
- Etiske retningslinjer er utarbeidet i samarbeid med tillitsvalgte og øverste ledere.
- Årlig medarbeiderundersøkelse, også med fokus på toleranse for mangfold, samt mobbing, trakassering og varslingsrutiner.
- Kartlegging av ufrivillig deltidsarbeid.
- En rekke tilretteleggingsinitiativ er etablert som fast ordning, eksempelvis Trivselspatruljen (psykisk utviklingshemmede ungdom har sesongjobb hos oss), språkpraksis, samarbeid med KUP og alternativ skolegang.
- Utfordret etablerte sannheter i forbindelse med jobbanalyse og kravspesifikasjon ved utlysning.
- Ny språkopplæringspolicy er etablert.
- Livsfasepolicy er etablert, med blant annet rutine for oppfølging av gravide.

Hvordan har vi arbeidet med å undersøke diskrimineringsrisikoer og likestillingshindre?

Som en del av vårt systematiske arbeid inn mot temaet, gjennomfører vi årlig en ROS-analyse i samarbeid med referansegruppen. Hensikten med analysen er å avdekke særlige områder hvor vi kan oppleve risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Av punkter som er blitt avdekket i analysen kan vi blant annet nevne:

- ***Uønskede hendelser mellom ansatte og/eller gjester.***

Mulig årsak: flere yrkesgrupper som historisk sett er ekstra utsatt, f.eks. nattevakter, bartendere, servitører, renholdere, førstehjelpere, etc.

Tiltak: økt fokus på opplæring og sikre informasjon ut til ansatte om rutiner og meldekanaler.



- **Ansatte som ikke har norsk som førstespråk kan gå glipp av viktig informasjon, rutiner og opplæring.**
Årsak: de fleste av våre rutiner er per i dag kun tilgjengelig på norsk.
Tiltak: Vi jobber i dag med å oversette disse rutinene.
- **Lage stillingsutlysninger som treffer en bredere målgruppe.**
Årsak: ordbruk, bildebruk i stillingsannonsen og hvor vi lyser ut stillingen vil påvirke hvilken målgruppe vi treffer.
Tiltak: opplæring og fokus blant ansvarlige rekrutterer. Fokus på jobbanalyse før utlysning.
- **Fysiske fasiliteter kan være til hinder for visse grupper.**
Årsak: ikke alle våre bygg er universelt utformet. Dette gjelder i hovedsak gamle bygg.
Tiltak: alle nybygg skal være universelt utformet.

De fleste punktene som ble avdekket i ROS-analysen er tatt opp i vår handlingsplan for likestilling og mangfold. I tillegg har vernerunden fra 2021 hjulpet oss å oppdage at varslingsrutinene for mobbing/trakassering ikke var like kjent for de ansatte som vi trodde, og tiltak som å forenkle varslingskanalen og synliggjøre den for ansatte ble satt inn.



Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Hvordan kan vi evaluere tiltakene våre

Ved sertifisering i 2017 utarbeidet vi en handlingsplan basert på kartlegginger av datidens situasjon. Alle punkter på handlingsplanen er i dag fullført, og vi kan trekke frem:

- Fast avtale om språkpraksis på sesongbasis er etablert. Suksessraten er enorm, hvor ca 90% av kandidatene som har vært i praksis har fått tilbud om ordinær sesongjobb samme år eller året etter.
- Språkkravet til sesongansatte er utfordret, og som en følge av dette ser vi behovet for at flere rutiner og opplæringer er tilgjengelig på engelsk.
- Status på likestilt arbeidsliv i styremøte og ledermøte minst en gang i året.

Etter sertifiseringen i 2017, opplever vi at arbeidet med likestilling- og mangfold har fått større plass i driften vår. Dette kan vises ved blant annet:

- Vi deltar aktivt i diskusjon og erfaringsutveksling i ulike fora og nettverk.
- Det har vært større fokus i opplæring innen mangfoldsledelse blant sesonglederne våre, men vi har fremdeles potensial på dette i den faste staben.
- Flere rutiner og opplæringer er oversatt til engelsk.
- Dyreparken tilbyr sommerjobb for psykisk utviklingshemmede ungdom som et samarbeid mellom oss og Kristiansand kommune. Ungdommene jobber i Trivselspatruljen, og besto i 2022 av 7 ungdom som jobber hos oss i juli.
- Dyreparken har samarbeid med mobilt team fra Kristiansand kommune og driver sammen prosjektet om alternativ skolegang. Deltakerne her er elever som av ulike grunner har vansker for å fullføre ordinær skolegang, og som står i fare for å falle i utenforskap. Eleven får tilbringe faste dager i Dyreparken, og utøver ulike oppgaver hos oss.
- Dyreparken etablerte samarbeid med KUP i 2022, en organisasjon som arbeider forebyggende inn mot ungdom som kan være ekstra utsatt. Formålet er å minske sannsynligheten for at ungdom får hull i CVen og dermed er mer utsatt for å falle utenfor arbeidslivet senere. I 2022 fikk 6 ungdom ordinær sesongjobb gjennom prosjektet, og alle ble godkjent for sommerjobb året etter. I 2023 får nye 6 ungdom fra KUP ordinær sesongjobb.
- Det er etablert etiske retningslinjer for alle ansatte i bedriften.
- Lunsjordningen er flyttet fra 2. etasje til 1. etasje slik at den er tilpasset alle uavhengig av funksjonsevne.

Handlingsplanen er et resultat av handlingsplanen fra 2017, ROS-analysen, vernerunde og arbeidsmøter med referansegruppen og tillitsvalgte. Her har vi definert konkrete tiltak med mål, hvem som har ansvar for tiltaket og tidsramme. Denne skal vi jobbe med frem til 2024. Som eksempler på tiltak fra handlingsplanen kan vi nevne:

- Utarbeide egen strategi for bærekraft, herunder likestilling og mangfold
- Fokus på mangfoldsledelse
- Kompetanseheving/informasjon ut om mobbing, trakassering og varsling
- Økt andel kjønnsnøytrale toaletter og garderober

Fremover ønsker vi å fokusere på punktene fra handlingsplanen, men også bevisstgjøring av ubevisste og bevisste fordommer blant våre ansatte. Det er viktig for oss at arbeidet med likestilling og mangfold er en kontinuerlig del av den daglige driften, og ikke bare et sertifiseringsbevis som henger på veggen.

Vi jobber med, og vurderer handlingsplanen kontinuerlig, og vurderer da fremgangen i tiltakene våre. Vi gjennomfører ROS-analysen årlig, og setter inn tiltak på punktene som avdekkes i denne analysen. Resertifiseringen fra Likestilt Arbeidsliv vil også være beskrivende for vurderingen av om tiltakene vi setter inn er tilstrekkelige. Suksess vil beskrives som at punktene i handlingsplanen er gjennomført innen planlagt tid, og at dette er et levende dokument som oppdateres etter hvert som nye risikoer avdekkes.



Tiltaksoversikt og handlingsplan

Personalområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Forankring	For å sikre en bredere forankring og dypere engasjement blant flere ansatte, ønsker vi å lage en egen bærekraftsstrategi. Ved å sette likestilling og mangfold inn i en større strategisk sammenheng, tror vi at vi blir mer handlekraftige.	Utarbeide egen strategi for bærekraft, hvor likestilt arbeidsliv er et av hovedfokus-områdene	Egen strategi utarbeidet innen 2022. 'Bærekraftsteam' - arbeidsgruppe etablert som verktøy innen 2022.	Prosjekt-ansvarlig LA og bærekrafts-ansvarlig	Vinteren 2022-Jul 2022	Bærekraftsteam etablert, bærekraftsstrategi er påbegynt og under utarbeidelse
Forankring	For å sikre en bredere forankring og dypere engasjement blant flere ansatte, ønsker vi å lage en egen bærekraftsstrategi. Ved å sette likestilling og mangfold inn i en større strategisk sammenheng, tror vi at vi blir mer handlekraftige.	Sikre bredere kompetanse innen mangfoldsledelse	1) Alle rekrutteringer går gjennom HR. HR har en sjekkliste med punkter som skal gjennomgås med leder, blant annet punkter som går på likestilling og mangfold. 2) Vurdere kurs/moti om temaet årlig	HR-leder	D.d.-2023, påbegynt	Påbegynt
Inkluderende arbeidsmiljø	Per i dag er alle skriftlige rutiner på norsk.	Viktige rutiner publiseres også på engelsk	Viktige rutiner skal oversettes til engelsk i løpet av 2022. Viktige rutiner defineres i minste fall til: rutine for mobbing og trakassering, smittevern, brannopplæring, personalhåndbok, arbeidsreglement.	Arbeidsgruppen for Likestilt Arbeidsliv	Innen 2022, ferdigstilt	Rutine for mobbing og trakassering, personalhåndbok og arbeidsreglement er ferdig oversatt.
Inkluderende arbeidsmiljø	På vernerunde gjennomført av BHT kom det frem at ansatte vet at vi har rutiner for mobbing og trakassering, men ikke vet hvor de finner disse. De vet at de skal kontakte HR.	Sikre at ansatte kjenner til rutiner for, og er sikre på hvem de skal kontakte dersom de opplever mobbing og trakassering	Alle våre ansatte har gjennomført kurs i Motimate med informasjon om rutiner + våre holdninger til temaet.	HR	Jun. 21	73 % av stab har fullført m
Inkluderende arbeidsmiljø	Vi må sikre at lederne har god nok kompetanse til å håndtere og forebygge mobbing og trakassering i avdelingene.	Sikre nødvendig kompetanse om mobbing/ trakassering blant ledere/tillitsvalgte	Alle våre ledere har gjennomført kurs i Motimate med informasjon om rutiner + våre holdninger til temaet.	HR	Jun. 21	83 % av lederne har fullfø
Rekruttering og karriere	Med kun en kvinne igjen i ledergruppa, har vi sterkt behov for å øke kvinneandelen der (2021).	Øke andel kvinner i ledergruppa	Utjevne kjønnsbalansen. Balansert kjønnsbalanse er et mål.	Adm.dir	Kontinuerlig, påbegynt	Status 2023: økt med 2 kvinner, totalt 3 kvinner i ledergruppa
Rekruttering og karriere	Andel unge ledere i ledergruppa er lav.	Øke andel yngre ledere i ledergruppa	Utjevne sammensetningen av unge og eldre ledere i ledergruppa.	Adm.dir	Kontinuerlig, påbegynt	Påbegynt, unge talenter satses på

Rekruttering og karriere	Søkerandelen med minoritetsbakgrunn, spesielt til faste stillinger, er lavere enn andel i samfunnet ellers.	Øke andel aktuelle søkere med minoritetsbakgrunn ved å være bevisst når vi skriver stillingsutlysninger, ved bruk av bilder ved publisering og hvor vi lyser ut.	Den etniske bakgrunnen til våre kandidater i en søknadsprosess er i balanse med hvordan bakgrunnen er ellers i samfunnet innen yrkeskategorien vi søker etter.	Rekrutterings-ansvarlig per rekruttering	Kontinuerlig, påbegynt	Påbegynt, bildebruk i annonsering
Rekruttering og karriere	Et ønske om at alle i samfunnet skal få muligheten til å bidra inn i arbeidslivet, og vi ønsker å være proaktive som arbeidsgiver inn mot denne gruppen.	Oppsøke grupper som står i fare for å få hull i CV og hjelpe dem med å søke jobb.	Etablere samarbeid med f.eks. KUP angående kurs i å skrive CV/søknad + tilrettede intervju for denne gruppen	Prosjektleder Likestilt Arbeidsliv	Kontinuerlig, påbegynt	Pilot av samarbeid med KU startet, og kurs for gruppe er gjennomført. 6 stk fikk sesongjobb i 2022, og 6 stk i 2023. Ordningen har satt seg og vil satses videre på.
Rekruttering og karriere	Bruke nettverket vårt til å hjelpe språkpraksiskandidater eller lignende ut i annet lønnet arbeid	Løfte frem gode ansatte på LinkedIn - eks. språkpraksiskandidater	Etablere samarbeid med markedsavdelingen, som hjelper oss å ha et regelmessig fokus på å publisere relevante saker på LinkedIn	HR	Kontinuerlig, ikke påbegynt	Ikke påbegynt
Rekruttering og karriere	Til nå har andel av dem som er i språkpraksis (10-15 stk per sommer) og fått ordinær sesongjobb enten samme år eller året etter (uten intervju) vært på 80-90 %.	Opprettholde andel som får tilbud om ordinær sesongjobb av dem som er i språkpraksis	Andel av dem som har språkpraksis og blir tilbudt ordinær sesongjobb er 90 %.	HR	D.d-neste resertifisering, påbegynt	Påbegynt
Tilrettelegging	Vi spiser vi felles lunsj i 2. etasje på Soko. Det er ikke heis i bygget, noe som skaper utfordringer for ansatte med nedsatte funksjonsevne	Utarbeide lunsjløsning som passer alle ansatte uavhengig av funksjonsevne	Ny lunsjordning som er tilpasset alle uavhengig av funksjonsevne er på plass	Kommersiell avdeling	Høsten 2021, fullført	Fullført, lunsj er flyttet til 1.etasje
Tilrettelegging	Vi ønsker å bidra økonomisk til at ansatte skal lære norsk/forbedre språket. Vår hypotese er at økt språkforståelse og -uttale bidrar positivt til arbeidsmiljøet.	Økonomisk støtte til språkopplæring	Alle som har behov for, eller ønsker det, skal få tilbud om økonomisk støtte til språkopplæring, og ledere vet at de har et ansvar for å ta opp dette med ansatte.	HR/leder	D.d-neste resertifisering, påbegynt	Påbegynt, 1 ansatt benyttet seg av tilbudet
Lønns- og arbeidsvilkår	For å sikre et mangfold av ansatte, må vi blant annet sikre at ingen føler seg tvunget inn i en bestemt kjønnskategori som de selv ikke føler de hører til.	Øke andel kjønnsnøytrale toaletter og garderober i ansattlokale	Det skal være garderobemuligheter som både er kjønnsspesifikke og nøytrale på alle destinasjonene våre.	Byggeleder	D.d-neste resertifisering, påbegynt	Påbegynt
Tilrettelegging	Forskrift om universell utforming av IKT-løsninger.	Universell utforming av IKT-løsninger	Gjøre Dyreparkens digitale løsninger tilgjengelige for alle. KPI: Oppfylle krav i WCAG 2.1 (<90%).	Leder salg/ e-commerce	Kartlegging sept 2021 - des 2021, arbeid i 2022, fullført	Fullført
Heltidskultur	Dyreparken har åpent hver dag hele året, og det er behov for helgeansatte. Dette er i hovedsak studenter som ønsker å ha en deltidsjobb ved siden av studiet. 100 % heltid er dermed ikke målet, men vi	Opprettholde dagens prosentandel av heltidsansatte	Heltidsandelen holdes på samme nivå som i dag.	HR	D.d.-resertifisering neste gang, påbegynt	Påbegynt

