



Likestillingsredegjørelse Destinasjon Dyreparken 2025

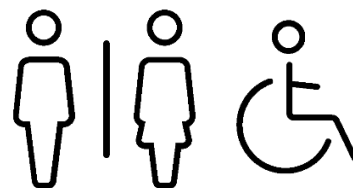
Destinasjon Dyreparken består av Dyreparken Utvikling AS,
Kristiansand Dyrepark AS og Dyreparken Overnatting AS



Likestillingsredegjørelse

Dyreparken

Dyreparken arbeider for likestilling slik at alle ansatte skal ha like rettigheter, muligheter og plikter uavhengig av kjønn, kjønnsuttrykk, seksuell orientering, alder, etnisitet og religion.



Del 1: Tilstand for kjønnslikestilling

I denne delen gjøres det redegjøre for:

- kjønnsbalansen totalt i virksomheten (antall, tall fra 2025)
- midlertidig ansatte (kjønnsforskjell i antall, tall fra 2025)
- ansatte i deltidsstillinger (kjønnsforskjell i antall, tall fra 2025)
- gjennomsnitt antall uker foreldrepermisjon for kvinner og menn (tall fra 2025)
- lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper (kjønnsforskjeller i prosent, tall fra 2025)
- lønnsforskjell totalt i virksomheten (kjønnsforskjell i prosent, tall fra 2025)
- kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper (kjønnsforskjeller i prosent, tall fra 2025)
- ansatte som jobber ufrivillig deltid (kjønnsforskjell i antall, tall fra 2025)

Redegjørelsen gjelder ikke for kategorier bestående av mindre enn fem av hvert kjønn i en gruppe.

Rapporten beskriver kort følgende:

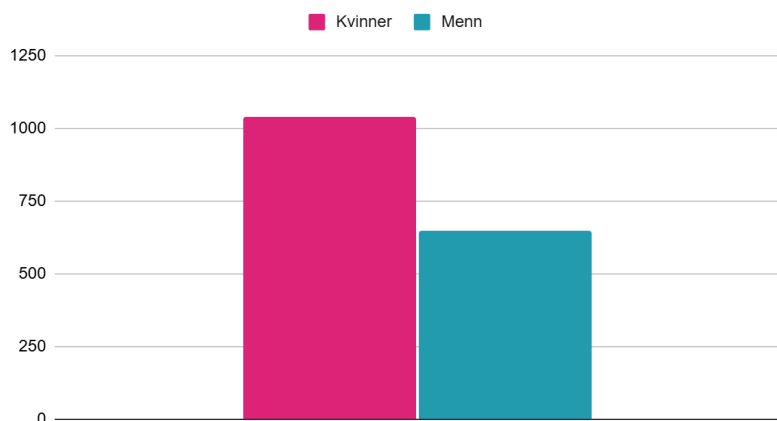
- hvordan Dyreparken har satt sammen og definert ulike stillingsnivåer
- hvordan Dyreparken har kartlagt ufrivillig deltid

Tilstand for kjønnslikestilling i Dyreparken Utvikling AS/konsern

Tall fra 2025	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** (kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent)						Naturalytelse
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Sum skattepliktige naturalytelse	Sum kontante ytelser gjennomsnitt
			Avtalt lønn/fastlønn	Provisjon/honorar	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Andre kontante ytelser		
Totalt	1037	648	94,27%	2,31%	92,63%	21,40%	54,42%	72,14%	93,57%
Ledergruppe	***	***	-	-	-	-	-	-	-
Mellomleder/fagansvarlig	10	15	94,61%	-	0,00%	Kun kvinner har bonus	0,00%	78,99%	94,36%
Medarbeider admin	33	14	98,26%	-	82,42%	Kun kvinner har bonus	56,48%	180,34%	98,50%
Medarbeider drift	61	42	94,63%	-	90,33%	-	50,49%	65,67%	93,86%
Læringer/praksis/tilrettelegging	7	6	49,74%	-	124,55%	-	165,72%	-	50,78%
Helgeansatte/delavløser	13	5	101,84%	-	82,51%	-	51,99%	72,59%	101,04%
Sesongansatte	862	510	100,16%	-	94,85%	-	95,21%	129,06%	100,10%
Skuespillere	48	49	95,52%	3,78%	190,50%	-	-	-	95,50%

Kjønnsbalanse (2025) * (oppgis i antall)		Midlertidige ansatte (2025) * (oppgis i antall)		Midlertidige ansatte (2025) * (oppgis i antall. Utrekk. fratrukket sesongansatte)		Foreldrepermisjon (2025) * (oppgis i gjennomsnitt antall uker de som har hatt permisjon)		Faktisk deltid (2025) * (oppgis i antall. Utrekk: fratrukket sesongansatte da alle sesongansatte er deltidsansatte)		Ufrivillig deltid (2025) ** (oppgis i antall)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
1037	648	921	567	11	8	***	***	51	30	28	12

Kjønnsbalanse for Dyreparken Utvikling AS (konsernet samlet)

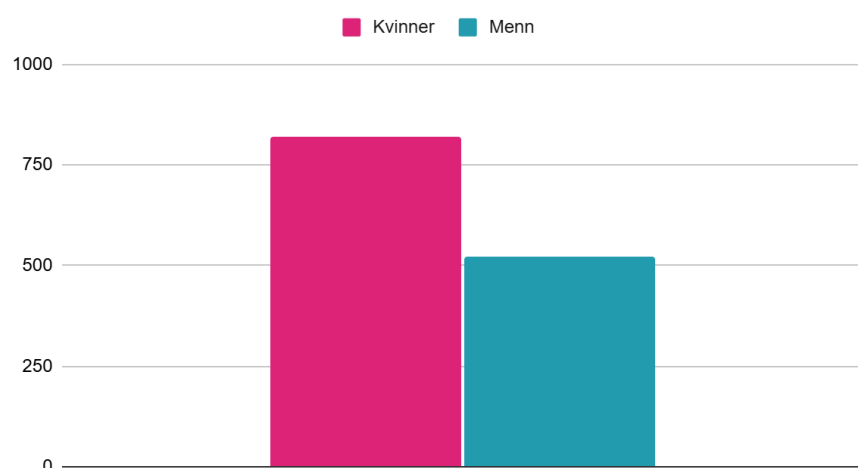


Tilstand for kjønnslikestilling i Kristiansand Dyrepark AS

Tilstand for kjønnslikestilling i Kristiansand Dyrepark AS									
Tall fra 2025	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** (kvinnerns andel av menns lønn oppgis i prosent)						
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser					Naturalytelser	
			Avtalt lønn/fastlønn	Provisjon/honorar	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Andre kontante ytelser	Sum skattepliktige naturalytelser	Sum kontante ytelser gjennomsnitt
Totalt	819	523	95,65%	2,23%	92,19%	40,44%	762,19%	77,12%	95,29%
Ledergruppe	***	***	-	-	-	-	-	-	-
Mellomleder/fagansvarlig	***	***	-	-	-	-	-	-	-
Medarbeider admin	22	10	109,05%	-	31,94%	-	-	264,48%	109,33%
Medarbeider drift	36	28	95,17%	-	73,17%	-	-	54,18%	93,79%
Lærlinger/praksis/tilrettelegging	***	***	-	-	-	-	-	-	-
Sesongsatte	685	414	100,85%	-	106,03%	-	0,00%	131,84%	100,90%
Skuespillere	48	49	95,53%	3,78%	190,50%	-	-	-	95,50%

Kjønnsbalanse (2025) * (oppgitte I antall)		Midlertidige ansatte (2025) * (oppgitte I antall)		Midlertidige ansatte (2025) * (oppgitte I antall. Utrekk fratrukket sesongsatte)		Foreldrepermisjon (2025) * (oppgitte I gjennomsnitt antall uker de som har hatt permisjon)		Faktisk deltid (2025) * (oppgitte I antall. Utrekk fratrukket sesongsatte da alle sesongsatte er deltidsansatte)		Ufrivillig deltid (2025) ** (oppgitte I antall)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
819	523	742	467	9	4	***	***	26	13	28	11

Kjønnsbalanse for Kristiansand Dyrepark AS

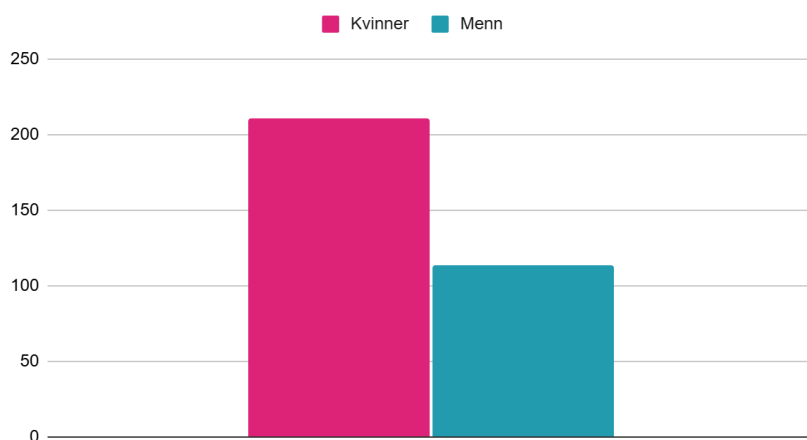


Tilstand for kjønnslikestilling i Dyreparken Overnatting AS

Tilstand for kjønnslikestilling i Dyreparken Overnatting AS										
Tall fra 2025	Kjønnsfordeling på ulike stillingsnivåer/grupper **		Lønnsforskjeller ** (kvinnens andel av menns lønn oppgis i prosent)							
	Kvinner	Menn	Kontante ytelser						Sum skattepliktige naturalytelser	Sum kontante ytelser gjennomsnitt
			Avtalt lønn/fastlønn	Provisjon/honorar	Uregelmessige tillegg	Bonuser	Andre kontante ytelser			
Totalt	211	114	97,27%	Ingen	86,37%	25,48%	52,90%	107,09%	96,60%	
Ledergruppe	***	***								
Mellomleder/fagansvarlig	***	****								
Medarbeider admin	****	****								
Medarbeider drift		25	97,29%	Ingen	133,09%	Ingen	41,07%	114,90%	97,37%	
Lærlinger/praksis/tilrettelegging	***	***								
Sesongansatte	177	94	96,95%	Ingen	70,25%	Ingen	112,08%	Ingen	96,46%	

Kjønnsbalanse (2025) * (oppgi I antall)		Midlertidige ansatte (2025) * (oppgi I antall)		Foreldrepermisjon (2025) * (oppgi I gjennomsnitt antall uker de som har hatt permisjon)		Faktisk deltid (2025) * (oppgi i antall. Uttrekk: fratrukket sesongansatte da alle sesongansatte er deltidsansatte)		Faktisk deltid (2025) * (oppgi I antall. Uttrekk: fratrukket sesongansatte da alle sesongansatte er deltidsansatte)		Ufrivillig deltid (2025) ** (oppgi I antall)	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
211	114	178	95	***	***	197	106	20	12	***	***

Kjønnsbalanse Dyreparken Overnatting AS



Stjerneforklaring:

- * Skal kartlegges hvert år
- ** Skal kartlegges (minst) annethvert år
- *** Utvalget er for lite til å oppgi informasjon

Hvordan stillingsnivåer og lønn kategoriseres

Til beregningen av lønnsforskjeller har Dyreparken delt opp avtalt lønn, kontante ytelser, uregelmessige tillegg, bonuser, pensjonstrekk og overtidsgodtgjørelse for perioden 01.01.25 - 31.12.25.

Virksomheten har også vurdert likt arbeid og arbeid av lik verdi i utformingen av stillingsnivåene. Dyreparken kunne med fordel ha gruppert i enda mindre og spesifiserte 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.

Kategorien ledergruppe har ikke nok ansatte til at disse kan analyseres spesifikt.

Oppsummering av funn

I kategorien 'lærlinger/praksis/tilrettelegging' ser vi et lønnsgap i kvinners fordel. Dette skyldes en overvekt av kvinner i VTA-plasser (Varig tilrettelagt arbeid), og er dermed en strukturell forskjell i gruppesammensetningen fremfor et uttrykk for manglende likelønn for samme arbeid.

Førrige lønnskartlegging (2023) viste at kategorien som skilte seg merkbart ut i analysen var medarbeidere admin hvor kvinner tjente 78,9% av mennenes lønn. Utjevningen skyldes i hovedsak at flere kvinner er blitt ansatt i kategorien, lønnen er justert basert på bredere ansvarsområder, høyere utdanning eller spesialisering og/eller har færre ledd over seg.

I 2023 skilte kategorien medarbeidere i drift i Kristiansand Dyrepark AS seg markant ut, hvor kvinner tjente 67,2 % av mennenes lønn. Den gang konkluderte vi med at kategorien trolig var definert for bredt, og at det var for mange ulike yrkeskategorier i gruppen. Det var også et flertall av kvinnene med lavere ansiennitet enn mennene i samme kategori. Disse faktorene er nå jevnet mer ut, og kvinner i kategorien tjener i dag 95,2% av mennenes lønn.

Årlig analyserer HR om det finnes skjevheter på gruppenivå, og setter inn tiltak hvis dette oppdages.

Hvordan ufrivillig deltid måles og beskrives

Dyreparken har sendt ut en spørreundersøkelse til alle som jobbet deltid per 31.12.2025, med formål å avdekke om ansatte jobbet ufrivillig eller frivillig deltid.

Resultatene fra kartleggingen viser at 40 ansatte ønsker å øke sin stillingsprosent. Av disse er 36 ansatt i helgestillinger på sesongbetingelser. Behovet til bedriften er at stillingene må være deltid for å få nok antall ansatte til å dekke antall helger i forbindelse med våre helgeaktiviteter.



Del 2: Dyreparkens arbeid for likestilling og mot diskriminering

Kulturen og arbeidsmiljøet i Dyreparken er preget av mangfold og likestilling. Med dette menes likeverd uavhengig av kjønn, alder, etnisitet, seksuell orientering, kjønnsuttrykk og -identitet, funksjonsvariasjoner, personlighetstrekk, familiebakgrunn, faglig bakgrunn, livserfaring og arbeidserfaring. Dyreparken verdsetter ulikheter, og opplever at en mangfoldig gruppe utfordrer etablerte sannheter, som igjen bidrar til at virksomheten blir mer kreativ 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 utarbeidet i egen handlingsplan. Handlingsplanen er dynamisk, og tilpasses etter behov og funn, gjerne avdekket i en ROS-analyse (risiko- og sårbarhetsanalyse). Likestillingsarbeidet er integrert i bedriftens driftsrutiner, og er primært beskrevet i to avdelingens årshjul, HMS- og HR-avdeling.

Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og mot diskriminering

Eksempler på beskrivelse av prinsipper, prosedyrer og standarder

- Dyreparkens likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.
- Det er etablert et tverrfaglig bærekraftsteam i virksomheten, der sosial bærekraft er en viktig del av arbeidet.
- Dyreparken er sertifisert av Likestilt Arbeidsliv, og ble re-sertifisert våren 2025. Slik sertifisering pålegger virksomheten å delta i jevnlig fagsamlinger i nettverket, utøve interne arbeidsmøter, jevnlig kartlegginger og analyser av bedriftens tilstand innen området, samt rådgivning og veiledning fra prosjektveilederne.
- Arbeidet organiseres i en arbeidsgruppe, en referansegruppe, i samarbeid med tillitsvalgte, bærekraftsteamet og ledergruppen i virksomheten. Referansegruppen er under utskiftning p.d.d.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken i Dyreparken. I tillegg har bedriften en handlingsplan med konkrete mål for arbeidet.

Slik sikres likestilling og ikke-diskriminering i praksis

Dyreparken har organisert likestilling- og mangfoldsarbeidet i en arbeidsgruppe bestående av to ansatte fra HR, samt en referansegruppe bestående av tillitsvalgte 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.



Prinsipper, prosedyrer og standarder for likestilling og ikke-diskriminering

Dyreparkens arbeid med likestilling og ikke-diskriminering er innarbeidet i virksomhetens strategier. Det er blitt gjennomført en rekke tiltak som skal bidra til et systematisk arbeid innen temaet:

- En rekke initiativ for tilrettelagt arbeid er etablert som fast ordning, eksempelvis språkpraksis, samarbeid med KUP (Kirkens Ungdomsprosjekt), sommerjobbprosjektet og alternativ skolegang.
- Satsing på rekruttering av seniorer i sesongstillinger. Aldersspennet i staben er i dag 15 år til 89 år, og antall seniorer er økt fra ca. 15 stk til 70 stk fra 2022 til 2025.
- I samarbeid med NAV tilbød Dyreparken arbeidstrening for flere arbeidssøkere.
- Økt antall lærlinger og videreutdanningsprogram for en rekke fagopplæringer er etablert, blant annet innen IT, salg og service og matfag.
- Fortsette å utfordre etablerte sannheter i forbindelse med jobbanalyse og kravspesifikasjon ved utlysning.

Dyreparkens arbeid vedr. risiko for diskriminering og hindre for likestilling

Som en del av virksomhetens systematiske arbeid inn mot temaet, gjennomføres jevnlig en ROS-analyse. Hensikten med analysen er å avdekke særlige områder hvor Dyreparken kan oppleve risiko for diskriminering eller hindre for likestilling. Av punkter som er blitt avdekket i analysen kan det blant annet nevnes:

- **Ansatte kan oppleve å bli trakassert av leder, kollega eller gjester.**
Mulig årsak: En iboende risiko for uønsket adferd i ethvert arbeidsmiljø, ofte forsterket av uklare grenser for akseptabel oppførsel og manglende felles kultur for grensesetting.
Tiltak: Fokus på å forhindre mobbing og trakassering gjennom opplæring og synliggjøring av varslingsrutiner, kartlegging av omfang, tydelig forventningsavklaring til ansatte om hva som er over streken, risikovurdering per avdeling, opplæring av beredskapsvakt og førstehjelpsavdelingen, sosiale tiltak sammen med avdelingene for å skape bedre arbeidsmiljø, etablering av etiske retningslinjer.
- **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 å sikre informasjon til ansatte om rutiner og ulike meldekanaler. Dette punktet var likt for 2023, men anses fortsatt som vesentlig risiko og konsekvensen er høy.
- **Ansatte som ikke har norsk som førstespråk kan gå glipp av viktig informasjon, rutiner og opplæring.**
Årsak: kun et utdrag av rutinene er tilgjengelig på flere språk.
Tiltak: Dyreparken fortsetter å jobbe med å oversette rutinene, og alle de mest kritiske opplæringene tilbys nå på flere språk.

De fleste punktene som ble avdekket i ROS-analysen er tatt opp i Dyreparkens handlingsplan for likestilling og mangfold.

Resultater av arbeidet og forventninger på sikt

Hvordan kan Dyreparken evaluere tiltakene?

I sist rapport skrev vi om flere utskiftninger i staben, og ansatte i arbeidsgruppen og referansegruppen som hadde falt fra. Dette gjelder fremdeles, og det viktigste fokuset for 2026 vil fortsatt være å komme tilbake til kompetansenivået Dyreparken hadde i perioden ved sist re-sertifisering (2021), samt å etablere produktive møteplasser igjen. Dyreparken har også denne perioden oppnådd mye, og det kan vises ved blant annet:

- Dyreparken arbeider målrettet for å være en attraktiv arbeidsplass for seniormedarbeidere, og for å sikre og inkluderende arbeidsmiljø med en ansattbase som spenner seg fra 15-89 år. I 2025 økte vi fra 50 til 70 seniorarbeidere i sesong.
- Dyreparken har etablert samarbeid med KUP (Kirkens Ungdomsprosjekt), en organisasjon som arbeider forebyggende inn mot ungdom som kan være ekstra utsatt. Formålet er å minske sannsynligheten for at ungdom får hull i sin CV, og dermed er mer utsatt for å falle utenfor arbeidslivet på sikt. I 2025 fikk 8 ungdommer ordinær sesongjobb gjennom prosjektet, og alle ble godkjent for sommerjobb året etter.
- Dyreparken har et samarbeid med Kristiansand kommune for å hjelpe ungdom som ikke klarte å skaffe sommerjobb uten bistand. Arbeidet ble utført gjennom et eget prosjekt, Sommerjobbprosjektet. Det ble utarbeidet en ordning hvor seks ungdommer arbeidet som ordinær sesongansatt, men med lønnstilskudd som ble brukt til ekstra opplæring og oppfølging. Ordningen anses som vellykket, og 4 av 4 kandidater som søkte tilbys ordinær sommerjobb for kommende høysesong.
- Dyreparken har samarbeid med NAV, Kristiansand kommune og Kongsgård skolesenter om språkpraksis. I løpet av 10 år har over 100 kandidater hatt språkpraksis i Dyreparken, hvorav over 90 % har kvalifisert for ordinær sesongjobb året etter.
- Dyreparken har samarbeid med mobilt team i Kristiansand kommune hvor partene sammen driver 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. Elevene får tilbringe faste dager i Dyreparken, og utøver ulike oppgaver hos oss.
- Dyreparken tilbyr flere lærlingeplasser, og har laget eget opplæringsforløp for gruppen for å sikre en trygg overgang til arbeidslivet.
- Flere ansatte har meldt seg som mentor via mentorordningen 'Sammen om en jobb' etter initiativ fra HR. Målet med mentorordningen er å få høyt utdannede innvandrere som står utenfor arbeidslivet i relevante jobber.

Dagens handlingsplan er et resultat av handlingsplanen fra 2021, ROS-analysen, vernerunde og arbeidsmøter med referansegruppen og tillitsvalgte. Dyreparken har definert konkrete tiltak med mål, og hvem som har ansvar for tiltakene innenfor gitt tidsramme. Handlingsplanen skal arbeides med fram til 2027. Som eksempler på tiltak fra handlingsplanen kan det nevnes:

- Re-etablering av arbeidsgruppe og referansegruppe for Likestilt Arbeidsliv.
- Videreutvikling av samarbeid med NAV for å få flere fra utenforskap til innenforskap. Mål om å starte ett nytt tiltaksprosjekt i Dyreparken innen 2026.
- Fortsette satsing på rekruttering av seniorer. Mål om 100 seniorer i sesongjobb i 2026.
- Fokus på mangfoldsledelse.

Fremover ønsker vi å fokusere på punktene fra handlingsplanen, men også bevisstgjøring av ubevisste og bevisste fordommer blant ansatte. Det er viktig at arbeidet med likestilling og

mangfold er en kontinuerlig del av den daglige driften, og ikke bare et sertifiseringsbevis som henger på veggen.

Dyreparken vurderer handlingsplanen og fremgangen av tiltakene kontinuerlig. Det gjennomføres jevnlig ROS-analyse, og settes inn tiltak på punktene som avdekkes i denne analysen. Dyreparken anser re-sertifiseringen fra Likestilt Arbeidsliv som en bekreftelse på at tiltakene som settes inn er tilstrekkelige. Suksess vil beskrives som at punktene i handlingsplanen er gjennomført innen planlagt tid, og at dette er et dynamisk dokument.

Tiltaksoversikt og handlingsplan

Innsatsområde	Bakgrunn for tiltak	Beskrivelse av tiltak	Mål for tiltakene	Ansvarlig	Frist / Status	Resultat
Forankring	Det kan være ulik praksis blant ulike ledere grunnet ulik kompetanse, erfaring og personlige holdninger. Mangel på kunnskap/mangel på oppfølging fra leders leder.	Kurs mangfoldsledelse for ledere	Øke kompetanse innen mangfoldsledelse	HR-leder	01.05.2026	Ikke påbegynt
Forankring	Avhengighet av enkeltpersoner ("nøkkelpersoner") for å drive likestillings- og mangfoldsarbeidet videre.	Kunnskapsdeling og kompetansebygging i hele organisasjonen. Etablering av team eller grupper som deler ansvaret for likestillings- og mangfoldsarbeidet. Dokumentasjon av prosesser og rutiner.	Sikre videre progresjon og å redusere sårbarhet internt.	Bærekraftsteam	31.12.2026	Påbegynt
Forankring	Ikke alle ansatte har et forhold til Likestilt Arbeidsliv	Bevisstgjøring - allmøter, post på Monotree, Dyreparken Servicesskole	Alle ansatte har kjennskap til hva Likestilt Arbeidsliv er, og hvordan DP jobber med dette	HR-leder/ bærekraftsteam	01.05.2026	Påbegynt
Inkluderende arbeidsmiljø	Ansatte hvor norsk ikke er førstespråk kan gå glipp av viktig informasjon i rutiner og opplæring	Informere de det gjelder om mulighetene KI kan tilby ang. oversetting av rutiner og opplæringer som ikke allerede er oversatt	Alle ansatte har lik forutsetning for å forstå informasjonen som gis uavhengig av språk og språknivå	Arbeids- gruppe LA	01.05.2026	Ikke påbegynt
Inkluderende arbeidsmiljø	Ansatte kan oppleve å bli trakassert av leder, kollega eller gjester	Fortsette med årlig utsendelse av opplæring om mobbing/trakassering + BHT gi kurs til AMU ang. varsling	Redusere risiko for at ansatte blir mobbet eller trakassert	HR -medarbeider	31.12.2026	Påbegynt
Inkluderende arbeidsmiljø	Behov for økt kompetanse så vi kan sikre ivaretagelse av psykisk helse på arbeidsplassen.	Et fullt forsvarlig arbeidsmiljø, og fokus på fysisk og mental helse på lik linje.	Øke kompetanse for ansatte om mental helse gjennom kurs, eks. forebyggende kurs (selvmord), stressmestringskurs etc.	HR-leder og andre ledere i organisasjonen	31.12.2026	Påbegynt
Inkluderende arbeidsmiljø	Ønske om en kultur hvor vi anerkjenner mangfold i seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.	Deltakelse på pride, og kontinuerlig arbeid med kultur hvor evt. nedlatende holdninger slås hardt ned på.	En kultur hvor alle blir respekter.	Alle ansatte i organisasjonen	D.d.-resertifisering neste gang, påbegynt	Påbegynt

Inkluderende arbeidsmiljø	Alle ansatte skal kunne varsle om kritikkverdige forhold uavhengig av språk	Oversette varslingsskjema til engelsk. Selve rutinen er allerede oversatt.	Ferdig oversatt skjema	HMS- medarbeider	01.06.2025	Ikke påbegynt
Rekruttering og karriere	Forhindre ubevisste fordommer og bias	Sikre at alle rekrutteringene baserer seg på en krav.spek.	Alle kandidater blir vurdert basert på kravene i krav.spek.	HR-leder	D.d.-reserti fisering neste gang, påbegynt	Påbegynt
Tilrettelegging	Lavere kompetanse rundt tilrettelegging for ansatte med nevroutviklingsforstyrrelser	Møte med BHT og HR-avdelingen for å øke kompetansen	Bedre tilretteleggingsmuligheter	HR- medarbeider	01.05.2026	Ikke påbegynt
Tilrettelegging	Manglende tilrettelegging for ansatte med dysleksi	Tilby alternative formater for viktig informasjon, som lydfiler, visuelle presentasjoner og muntlige instruksjoner i tillegg til skriftlig materiale. Øke kunnskap rundt teknologiske muligheter.	Sikre at alle ansatte har tilgang på samme informasjon	HR/IT/e-commer ce	31.12.2026	Ikke påbegynt
Tilrettelegging	Ansattgarderober: enkelte ansatte bruker ikke tid på å gå til tilfredsstillende garderober, og skifter på bakrommet.	Kartlegge alle avdelinger hvor ansatte jobber, og hvilke skiftemuligheter som er på stedet	Forhindre at ansatte ikke har eller ikke benytter seg av garderober	HR- medarbeider	01.05.2025	Ikke påbegynt
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 ønsker å holde oss på dagens nivå.	Opprettholde dagens prosentandel av heltidsansatte	Heltidsandelen holdes på samme nivå som i dag.	HR	D.d.-reserti fisering neste gang, påbegynt	Påbegynt
Heltidskultur	Få oversikt over stillingsstørrelse fordelt på alder	Kartlegge stillingsstørrelse fordelt på alder i forbindelse med ARP	Denne kartleggingen legges ved likestillingsredegjørelsen for 2025	HR-leder	28.02.2026	Ikke påbegynt
Livsfase	Vi skal være Sørlandets største tilbyder av sesongjobber for seniorer	Vi skal lete etter muligheter til å ansette enda flere seniorer i sesongjobbene våre, og skal jobbe aktivt med arbeidsmiljøet med egne sosiale arrangementer for seniorer	Fortsette å øke antall seniorstillinger i sesong	HR	D.d.-reserti fisering neste gang, påbegynt	Påbegynt
Likelønn	I 2020 lagde vi en oversikt over hvilke yrkesgrupper vi så på som sammenlignbare sammen med tillitsvalgt. Disse grupperingene skal vurderes annethvert år, og eventuelle skjevheter vurderes årlig. Første vurdering av grupperinger ble gjennomført i 2026, for regnskapsåret 2025.	Det opprettes rutine for å se på likelønn på tvers av ulike yrkeskategorier i forkant av de årlige lønnsforhandlingene. Eventuelle skjevheter behandles samtidig med lønnsforhandlingene.	Årlig vurdering av skjevhet på gruppenivå.	HR	Årlig i all fremtid	Påbegynt

Diskrimineringsgrunnlagene som Dyreparken arbeider med er: kjønn, graviditet, permisjon ved fødsel eller adopsjon, omsorgsoppgaver, etnisitet, religion, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk og kombinasjoner av disse grunnlagene

Datert: 06.03.26