

DIVERSITETSPOLITIK

HERUNDER POLITIK FOR THE UNDERREPRÆSENTEREDE KØN

TIVOLI A/S

Tivoli er, som Danmarks største turistattraktion, orienteret mod mangfoldighed i såvel gæste- som medarbejdersammensætning. Tivoli er for alle og visionen er, at være et førende, internationalt oplevelsesbrand.

Tivoli bliver aldrig færdig, og udvikles til glæde for gæster, medarbejdere, ejere, samarbejdspartnere og samfundet som helhed. Derfor er det at arbejde med mangfoldighed en integreret del af forretningsstrategien og rammesættende for vores indsatser til at udvikle Tivoli ansvarligt.

Ud over at diversiteten bidrager til Tivolis strategiske ambition og formål, så er den et vigtigt element i kampen for at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere. Fastholdelse af dygtige medarbejdere er blevet vanskeligere, og medarbejdere skifter oftere job. Derfor er ambitionerne for diversitet vigtig i forhold til at tiltrække og fastholde dygtige medarbejdere.

Vi arbejder dedikeret med at forebygge og stoppe alle former for diskrimination. I Tivoli er det en vigtig del af vores værdisæt og kultur, at alle skal behandles med respekt. Dette gælder både i forhold til vores gæster, medarbejdere og øvrige interessenter.

Vi mener, at diversitet styrker forretningen og konkurrenceevnen. Vi tror på, at en mangfoldig og inkluderende organisation og arbejdsplads bidrager til at få mere motiverede og dedikerede medarbejdere. Forskellige medarbejdere bringer forskellige erfaringer og perspektiver med sig, som Tivoli kan drage nytte af. Diverse perspektiver øger virksomhedens samlede innovationskraft og kompetence; og leder til stærkere beslutninger. Vi ser lige muligheder, retfærdighed og lige vilkår for alle medarbejdere som en forudsætning for at kunne tiltrække og fastholde de bedste talenter.

1. OVERORDNET FOKUS OG MÅL

I Tivoli orienterer vi os mod dimensionerne køn, alder, etnicitet, religion, seksuel orientering og funktionsnedsættelse, i tråd med definitionen fra institut for menneskerettigheder. Vi tilstræber afspejle mangfoldigheden i samfundet omkring os og i Tivolis gæstesammensætning.

2. KØN

Tivolis overordnede måltal er, i tråd med Dansk Industris Gender Diversity Pledge, at bidrage positivt til, at erhvervslivet i Danmark samlet set når en kønsfordeling på 40/60 i 2030. Herunder vil vi:

- a. bidrage til erhvervslivets samlede måltal for kvinder i bestyrelser, der for børsnoterede virksomheder er 30 % i 2025 og 40 % i 2030 (Tivoli maj 2021 25%), og
- b. bidrage til erhvervslivets samlede måltal for kvinder i ledelse, der for alle lederniveauer samlet set er 35% i 2025 og 40% i 2030. (Tivoli maj 2021: 46%)

Vi tror på, at vi kan opnå bedre forretningsmæssige resultater ved at have ledere og medarbejdere, hvis mangfoldighed i køn betyder forskelligartet tilgang til opgaver og mennesker. Vores fokus er at sikre, at vi har passende balance mellem kønnene på tværs af organisationen på alle organisatoriske niveauer.

Vi opfordrer til, at forældreorlov deles mere ligeligt og sikrer opbakning til og implementering af EU's orlovsdirektiv, herunder øremærkning af forældreorlov til mænd.

Fordelt på mænd og kvinder er sammensætningen af alle medarbejdere i Tivoli i 2021 49% kvinder og 51% mænd. Tivolis registrerede direktion er sammen sat af 50% kvinder og 50% mænd.

3. ALDER

I Tivoli er der stor diversitet i stillingerne, som er fordelt på flere end 70 forskellige fagligheder. Der er også stor forskel i arbejdstider og beskæftigelsesgrad, herunder er der fortsat mange sæsonstillinger. Vi tror på, at den rette kombination af yngre og ældre medarbejdere er afgørende for at udvikle forretningen, da mangfoldighed i alder bidrager med både ny inspiration og tendenser såvel som livserfaring og viden.

Medarbejdernes alder spænder fra 9 til 72 år med en gennemsnitsalder på 34 år. Vi har et onboardingforløb, hvor vi har fokus på ansvaret for at være mange børn og unges første arbejdsplads, ligesom vi har en seniorpolitik, der skal sikre fastholdelse og tilpasning målrettet de ældre medarbejdere.

4. ETNICITET

Med Tivolis vision, som er at være et internationalt oplevelsesbrand, er det naturligt med etnisk mangfoldighed blandt medarbejderne. I 2021 er 10 forskellige statsborgerskaber repræsenterede. Den etniske mangfoldighed er en styrke i forhold til at imødekomme gæster og øvrige interessenter og giver bredde i rekrutteringsbasen. I en del stillinger i Tivoli er det ikke et krav, at kunne dansk.

5. RELIGION OG SEKSUEL ORIENTERING

I Tivoli har vi nultolerance overfor diskrimination, som er beskrevet i politikken mod mobning og chikane. Vi har et inkluderende miljø og tror på, at diversiteten også på disse områder bidrager til en favnende kultur til glæde for såvel gæster som medarbejdere og øvrige interessenter. Vi anerkender hinandens forskelligheder og respekterer alle religiøse overbevisninger og seksuelle orienteringer.

6. FUNKTIONSNEDSÆTTELSE

I Tivoli skal det være let at være gæst eller medarbejder, også hvis man har en funktionsnedsættelse. Vi har en lang række tilbud til gæster med funktionsnedsættelse, der skal bidrage til en god oplevelse og vi skaber løsninger sammen med medarbejdere med funktionsnedsættelse, der har særlige behov.

7. DIVERSITETSFREMMENDE REKRUTTERING, UDVIKLING OG LEDELSE

Vi vil altid rekruttere den kandidat, der matcher stillingen bedst baseret på kompetencer og fit til organisationen. For at sikre nøgtern og professionel rekruttering, anvender Tivoli i rekrutteringsprocessen, til størsteparten af de ledige stillinger, digital screening, der er objektiv og neutral med hensyn til navn / køn / etnisk baggrund eller seksuel orientering, og som udelukkende vurderer på personlige og faglige kompetencer. Vi tilstræber, i den manuelle udvælgelse, at præsentere kandidater af flere køn på shortlists.

Vi sikrer, at adgang til kompetenceudvikling og forfremmelser er ens for alle, ligesom vi er opmærksomme på, at diversiteten i medarbejdergruppen præger Tivolis interne medier.

Endelig sikrer vi, at alle ledere kender Tivolis politikker og holdninger og er klædt godt på til at lede diverse medarbejdergrupper.

Denne politik revideres en gang årligt med inddragelse af direktionen og samarbejdsudvalget.

--oo0oo--