



Likestilling og mangfold ved Rogaland Teater AS 2024

Rapport i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten

1. Kjønnsbalanse i virksomheten:

1.1 Kjønnsbalanse totalt

Pr. 31.12.2024 var det 142 ansatte ved Rogaland Teater¹ med følgende kjønnsfordeling:

Kjønnsbalanse pr 31.12.24	Antall	Andel kvinner	Andel menn	Andel av alle ansatte
Fast ansatte	109	60 %	40 %	77 %
Midlertidig ansatte	33	48 %	52 %	23 %
SUM	142	57 %	43 %	100 %

1.2 Kjønnsbalanse i ledelse og styret

Kjønnsfordeling i teatrets ledelse og styret er følgende pr 31.12.2024:

Ledelse og styret pr 31.12.24	Antall	Andel kvinner	Andel menn
Ledergruppen	9	33 %	67 %
Styremedlemmer	7	43 %	57 %
Vararepresentanter styret	4	50 %	50 %

Kjønnsbalansen i styret er derfor i samsvar med Aksjelovens bestemmelser om maksimalt fire medlemmer av samme kjønn i et styret med syv medlemmer.

1.3 Kjønnsbalanse midlertidig ansatte og deltid

Pr. 31.12.2024 var det 44 deltidsansatte ved Rogaland Teater med følgende kjønnsfordeling:

Deltid pr 31.12.24	Antall	Andel kvinner	Andel menn	Andel av alle ansatte
Fast ansatte	33	76 %	24 %	23 %
Midlertidig ansatte	11	55 %	45 %	8 %
SUM	44	70 %	30 %	31 %

¹ Midlertidig ansatte omfatter vikarer, åremålsstillinger og ansatte i kunstneriske prosjekter som har en midlertidig karakter. Medlemmer i Barne- og ungdomsteatret som medvirker i scenekunstprosjekter, og som mottar statishonorar, er ikke med i statistikken.

Bruk av deltidsstillinger og midlertidige ansettelser drøftes årlig i Samarbeidsutvalget (SU)². Deltidsarbeid er ofte knyttet til avdelinger hvor det er behov for mange ansatte samtidig i et begrenset tidsvindu, som f.eks. bar- og foajevirksomheten og klubbundervisning i Barne- og Ungdomsteatret (BUT). Her er det også en overvekt av kvinnelige ansatte (22 mot 29 totalt). SU ønsker at virksomheten skal ha fokus på tiltak for å redusere bruk av deltid i bar- og foaje fremover.

1.4 Ufrivillig deltid

SU drøfter årlig ufrivillig deltid i virksomheten. Ved forrige drøftelse (desember 2024) ble følgende tall benyttet:

Ufrivillig deltid pr des 24	Antall	Andel kvinner	Andel menn	Andel av alle ansatte
Alle ansatte	9	78 %	22 %	6 %

I hovedsak er ufrivillig deltid knyttet til Bar- og foaje og BUT.

1.5 Uttak av foreldrepermisjon

I 2024 var antall dager med foreldrepermisjon 44 dager. Snitt for menn var 21,5 dager og for kvinner 1 dag.

2. Lønn og kjønn:

Kvinnens andel av lønn³ i forhold til menn var i 2024 følgende:

Stillingsgrupper	2024	Stillinger
Alle	95 %	
Gruppe 1	108 %	Ledergruppen
Gruppe 2	99 %	Kunstnerisk/inspisienter/dramaturgiat
Gruppe 3	104 %	Verksteder/teknisk (uten skifttillegg)
Gruppe 4	97 %	Avvikling/billett (med skifttillegg)
Gruppe 5	103 %	Bar/kantine
Gruppe 6	94 %	Administrasjon/salg/BUT

Gruppene er sammensatt for i størst mulig grad være sammenlignbare og samtidig for å unngå at noen har færre enn 5 ansatte pr kjønn. Unntaket er ledergruppen hvor lønnsopplysningene er offentlige, og blir rapport årlig på individnivå i lederlønnrapporten.

² SU består av representanter fra arbeidsgiver og tillitsvalgte fra alle fagforbund i virksomheten.

³ Statistikken baserer seg på alle kontantytelser gitt til ansatte i 2024. For deltidsstillinger og stillinger med ansettelse kortere enn ett år, er ytelsene oppjustert til 100% stillinger for hele året. Noen grupper er unnlatt fra statistikken for å unngå tilfeldig og urimelig sammenlikningsgrunnlag. Dette gjelder lærling, BUT-medlemmer i scenekunstproduksjoner, kunstnerisk ansatte utenfor arbeidstidsbestemmelser (honoreres pr oppdrag) og praksiselever.

SU drøfter årlig lønnsforskjeller for kjønnene på avdelingsnivå. SU fant ingen tydelige lønnsforskjeller på avdelingsnivå, og begrunnet forskjellene primært som følge av overvekt av kvinner i avdelinger med relativt sett lavest lønninger, f.eks. Bar- og foaje.

Kjønnsfordelingen på ulike stillingsnivåer/grupper er følgende:

Stillingsgrupper	Antall	Andel kvinner	Andel menn	Andel av alle
Alle	148	59 %	41 %	100 %
Gruppe 1	10	30 %	70 %	7 %
Gruppe 2	34	56 %	44 %	23 %
Gruppe 3	28	50 %	50 %	19 %
Gruppe 4	27	48 %	52 %	18 %
Gruppe 5	24	75 %	25 %	16 %
Gruppe 6	25	84 %	16 %	17 %

3. Arbeid for likestilling, inkludering, mangfold og mot diskriminering:

Rogaland Teater AS har i sin strategiplan for perioden 2023 – 2025 definert fem strategiske områder som på ulikt vis bl.a. omhandler likestilling og mangfold. I denne sammenhengen er det mest områdene «Kunsten» og «Kollegene» som er relevant å redegjøre for selv om mangfoldsperspektivet også er til stede i de øvrige strategiske områdene.

3.1 Kunsten

Rogaland Teater ønsker å være det foretrukne teatret for et mangfold av nyskapende kunstneriske krefter. Delmål er bla. diversitet i ensemblet og kunstneriske team.

Kjønnsbalansen i kunstneriske team kan oppsummeres slik:

	2024		2023	
Antall personer	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Regi	5	10	5	11
Scenografi	7	7	11	10
Koreografi	2	1	2	1
Utøvende	16	12	15	22
SUM	30	30	33	44

Kjønnsbalansen i 2024 har vært god selv om det er forskjeller mellom faggruppene.

Begge kunstneriske ledere (Teatersjef og BUT-sjef) og ett medlem av dramaturgiatet har gjennomført kurs i mangfoldsledelse i 2024. I sin vurdering av mangfoldsperspektivet i kunstneriske prosjekter, sier Teatersjefen at «i planene for 2024 skulle både kunstneriske team, innhold og skuespillere ha en mer mangfoldig representasjon enn resultatet tilsier. Det jobbes systematisk for å få bedre resultatet på dette området».

3.2 Kollegene

Dette strategiske området omhandler teatrets egne ansatte og forhold internt i organisasjonen. Et delmål i strategiplanen er å øke mangfold blant våre medarbeidere.

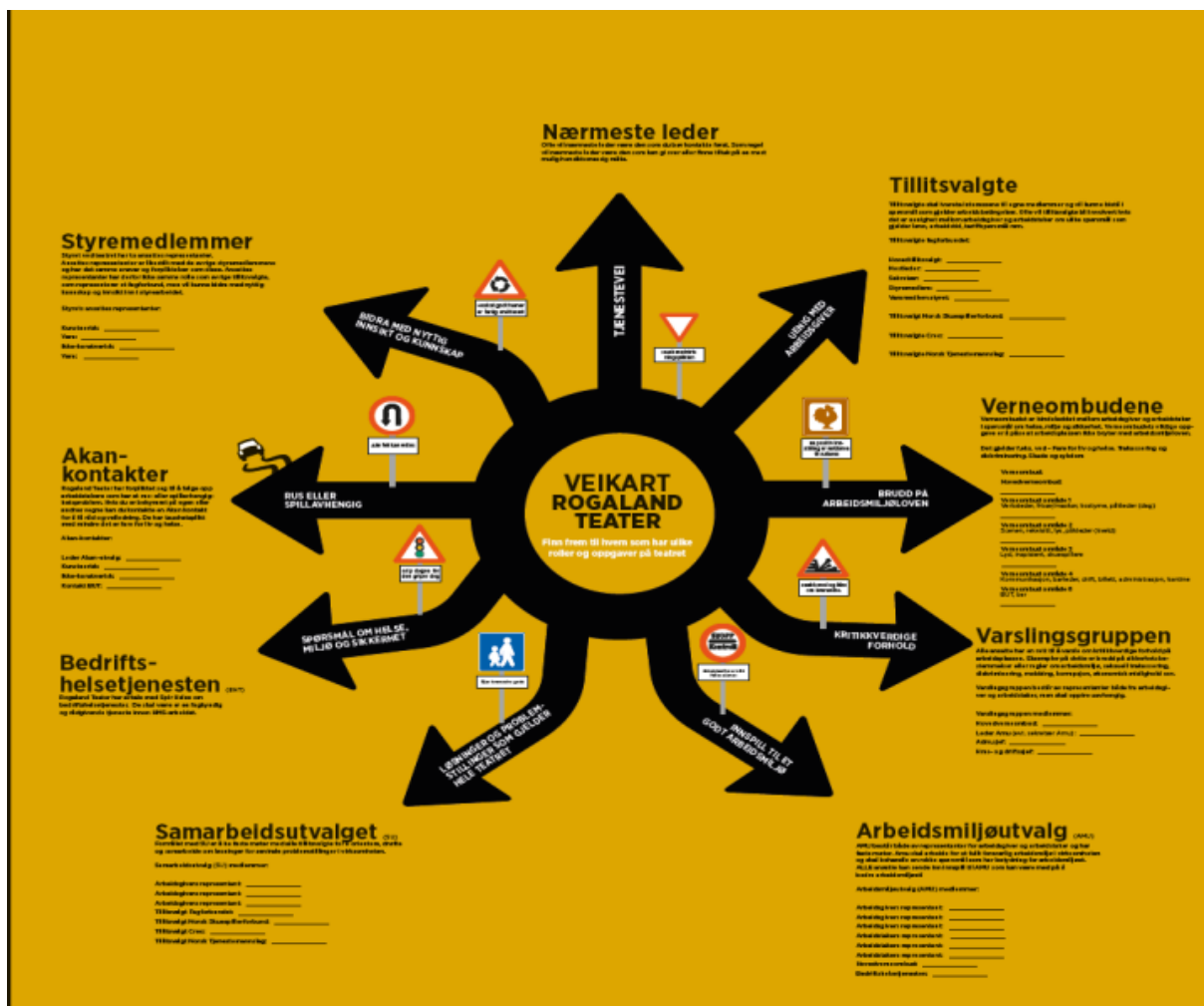
SU har drøftet risiko for diskriminering og hindre for likestilling på eget møte i 2024. Her ble bl.a. risiko knyttet til funksjonsnedsettelse, språkbarrierer, aldersdiskriminering og organisasjonskultur drøftet. Det ble videre konkludert med at organisasjonen har behov for økt kompetanse på området, og følgende tiltak ble vedtatt:

- Etablering av et partssammensatt utvalg (LIM) som skal gi råd i spørsmål som angår likestilling, inkludering og mangfold. Gruppen vil bli etablert i 2025.
- Bygge kompetanse gjennom å etablere en felles forståelse for hva mangfold og inkludering innebærer for Rogaland Teater. Teatret vil vurdere egnet metodikk og fremgangsmåte i dette arbeidet for å nå hele organisasjonen.

3.3 Andre forhold

I teatrets etiske retningslinjer er det nedfelt nulltoleranse mot diskriminering og trakassering.

Teatret har utarbeidet et eget «veikart» for alle ansatte som skal bidra til at ansatte kan gi beskjed hvis de opplever eller oppdager tilfeller av uønskede hendelser eller kritikkverdige forhold:



Teatret gjennomfører årlig en medarbeiderundersøkelse hvor det bl.a. blir gitt anledning til å svare på ansatte har vært utsatt for seksuell trakassering siste året. I undersøkelsen for 2024 ble det ikke rapport om noen slike tilfeller.

3.4 Risiko for, årsaker til og tiltak mot diskriminering basert på diskrimineringsgrunnlag

Arbeidet er gjennomført i møter med tillitsvalgte i SU.

3.4.1 Kjønn

Teatret tilstreber kjønnsbalanse i rekrutteringsprosesser. Det er bl.a. nedfelt i vår tariffavtale at ved kvalifikasjonslikhet, skal det underrepresenterte kjønn prioriteres. Lønns- og arbeidsvilkår er også regulert i tariffavtaler. Teatret registrer likevel lønnsmessige forskjeller mellom kjønnene, og har vurdert dette som følge en forholdsmessig større andel kvinner i avdelinger med lavere lønn. I drøftelser med tillitsvalgte er det sannsynliggjort at enkelte tariffområder med overvekt av kvinnelige medlemmer, har en lavere snittlønn enn andre tariffområder. Teatrets ledelse har anbefalt at dette tas opp i sentrale tarifforhandlinger.

Teatret har høy aktivitet både dag- og kveld, noe som kan være en hindring for å kombinere arbeid- og familieliv. Teatret anser også at dette i stor grad er en konsekvens av de arbeidstidsordninger som gjelder innenfor våre tariffavtaler. Det er likevel gitt ekstra ferie og fritid som kompensasjon for denne type arbeid.

Ved organisering av arbeidet og turnusplanlegging søker teatret å både ta hensyn til ulike livssituasjoner samtidig som rettferdighetsprinsippet vektlegges.

3.4.2 Etnisitet, religion og livssyn

Det er en risiko for at språk kan være en barriere for rekruttering og utviklingsmuligheter. Arbeidsspråket er norsk, og formidling av scenekunst skjer i all hovedsak på norsk. Bruk av lys, sminke, kostymer og mikrofoner kan oppleves som diskriminerende for noen, f.eks. mygger/bøyer som ikke passer alle hudfarger. Teatret vil derfor kjøpe inn den type utstyr som er mest mulig tilpasset den enkelte.

3.4.3 Funksjonsnedsettelse

Teatrets fysiske bygg er delvis dårlig tilrettelagt for bevegelses- og synshemmede. Det er vanskelig å gjøre endringer i dagens bygg selv om dette er gjennomført og blir gjennomført der hvor det er mulig. I løpet av 2025 vil det bli gjennomført arkitektkonkurranse i forbindelse med nybygg for teatret. Tilrettelegging og tilpasning for alle grupper vil være sentralt i det nye bygget.

3.4.4 Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsnøytralitet

SU påpekte at det var en risiko for at sjargong, humor og talemåter kunne oppleves som trakasserende av enkelte. Teatret vil i sin årlige medarbeidsundersøkelse utvide spørsmål omkring seksuell trakassering til også å omfatte andre typer trakassering. Teatret vil også utarbeide spilleregler for kommunikasjon mellom ansatte.

3.4.5 Alder

Det er en risiko for at ansatte kan bli diskriminert pga. alder. Dette gjelder f.eks. ved nyansettelser og rolletildeling. I tillegg er en del av arbeidsoppgaver ved teatret av fysisk karakter. Teatret gjennomfører HMS-runder og målrettede helseundersøkelser for å fange opp denne type problematikk. Tiltak knyttet til kjøp av tilpassede verneutstyr, ergonomiske arbeidsstasjoner mm har blitt gjennomført.