

Likestilling og mangfold ved Rogaland Teater A2025

Rapport i henhold til aktivitets- og redegjørelsesplikten



1. Innledning

Rogaland Teater AS arbeider målrettet og systematisk for å fremme likestilling, hindre diskriminering og sikre et inkluderende og mangfoldig arbeidsmiljø. I tråd med aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) gjennomfører teatret årlige kartlegginger, risikovurderinger og drøftinger med ansattes representanter for å finne tiltak som kan fremme dette arbeidet.

2. Strategisk forankring og overordnet organisering

Arbeidet med likestilling, inkludering og mangfold er på ulike områder forankret i teatrets gjeldende strategiplan. Planen understreker bl.a. betydningen av mangfold i kunstneriske team og likebehandling ved rekruttering, forfremmelse og kompetanseutvikling. Videre er det angitt i tilskuddsbrevet fra Kultur- og likestillingsdepartementet (KUD) for 2025 at «*mottakere av statlige tilskudd fra Kultur- og likestillingsdepartementet skal arbeide langsiktig og strategisk for å fremme mangfold og likestilling*».

Det er arbeidsgiver som har det overordnede ansvaret for at relevante krav i lov, tariff og styringsdokumenter etterfølges. Arbeidet skal skje i samarbeid med de ansattes representanter. Dette skjer bl.a. gjennom partssammensatte utvalg som Arbeidsmiljøutvalget (AMU) og Samarbeidsutvalget (SU)¹. I 2025 ble det også opprettet en egen arbeidsgruppe - LIM² - som skal fungere som et rådgivende og koordinerende organ for både ledelse og AMU innenfor likestilling, inkludering og mangfold.

3. Kjønnbalanse i virksomheten:

3.1 Kjønnbalanse totalt

Pr. 31.12.2025 var det 148 ansatte ved Rogaland Teater³ med følgende kjønnsfordeling:

Kjønnbalanse pr 31.12.25	Antall	Andel kvinner	Andel menn	Andel av alle ansatte
Fast ansatte	113	58 %	42 %	76 %
Midlertidig ansatte	35	69 %	31 %	24 %
SUM	148	60 %	40 %	100 %

¹ SU består av representanter fra arbeidsgiver og tillitsvalgte fra alle fagforbund i virksomheten.

² LIM består av 3 representanter fra arbeidstakerne og 3 representanter fra arbeidsgiver pluss sekretær.

³ 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 statisthonorar, er ikke med i statistikken.

3.2 Kjønnsbalanse i ledelse og styret

Kjønnsfordeling i teatrets ledelse og styret er følgende pr 31.12.2025:

Ledelse og styret pr 31.12.25	Antall	Andel kvinner	Andel menn
Ledergruppen	9	44 %	56 %
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 styre med syv medlemmer.

3.3 Kjønnsbalanse midlertidig ansatte og deltid

Pr. 31.12.2025 var det 44 deltidsansatte ved Rogaland Teater med følgende kjønnsfordeling:

Deltid pr 31.12.25	Antall	Andel kvinner	Andel menn	Andel av alle ansatte
Fast ansatte	38	74 %	26 %	26 %
Midlertidig ansatte	6	83 %	17 %	4 %
SUM	44	75 %	25 %	30 %

Bruk av deltidsstillinger og midlertidige ansettelse drøftes årlig i Samarbeidsutvalget (SU). 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).

3.4 Ufrivillig deltid

Omfanget av ufrivillig deltid skal minst gjennomføres annethvert år, og ble sist gjennomført i desember 2024:

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

I hovedsak var ufrivillig deltid knyttet til bar- og foaje og BUT.

3.4 Uttak av foreldrepermisjon

I 2025 var uttak av foreldrepermisjon i snitt 15 uker for menn og 28 uker for kvinner.

4. Lønn og kjønn:

Kvinnens andel av lønn⁴ i forhold til menn var i 2025 følgende:

Stillingsgrupper	2025	Stillinger
Alle	96 %	
Gruppe 1	104 %	Ledergruppen
Gruppe 2	100 %	Kunstnerisk/inspisienter/dramaturgiat
Gruppe 3	102 %	Verksteder/teknisk (uten skifttillegg)
Gruppe 4	96 %	Avvikling/billett (med skifttillegg)
Gruppe 5	103 %	Bar/kantine
Gruppe 6	96 %	Administrasjon/salg/BUT

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. SU uttalte at de ikke kan se at det foregår en kjønnsdiskriminering på lønnsforhold.

Kjønnsfordelingen på ulike stillingsnivåer/grupper er følgende:

Stillingsgrupper	Antall	Andel kvinner	Andel menn	Andel av alle
Alle	168	58 %	42 %	100 %
Gruppe 1	10	40 %	60 %	6 %
Gruppe 2	45	42 %	58 %	27 %
Gruppe 3	28	54 %	46 %	17 %
Gruppe 4	32	53 %	47 %	19 %
Gruppe 5	25	76 %	24 %	15 %
Gruppe 6	28	82 %	18 %	17 %

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

5.1 Risiko for diskriminering og hindre for likestilling

LIM-gruppen har drøftet og vurdert risiko for diskriminering og hindre for likestilling for alle lovpålagte områder og alle diskrimineringsgrunnlagene, ref. vedlegg 1.

LIM konkluderte med at hovedutfordringene ved Rogaland Teater er knyttet til rekruttering og tilrettelegging på diskrimineringsgrunnlagene etnisitet og funksjonsnedsettelse. Årsaker til

⁴ Statistikken baserer seg på alle kontantytelser gitt til ansatte i 2025. 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 BUT-medlemmer i scenekunstproduksjoner og kunstnerisk ansatte utenfor arbeidstidsbestemmelser (honoreres pr oppdrag).

dette var bl.a. byggets fysiske utforming som gjør det vanskelig for enkelte grupper med funksjonsnedsettelse å bevege seg i lokalene. I tillegg ble det pekt på språkbarrierer og ubevisste og/eller usaklige krav knyttet til rekrutteringsprosessen.

Tiltak som skal gjennomføres i løpet av 2026 er bl.a. følgende:

- En gjennomgang av teatrets fysiske lokaler for å se om det er mulig å forbedre tilretteleggingen for personer med ulike funksjonsbegrensninger.
- En gjennomgang av teatrets rekrutteringsprosesser for å finne forbedringspunkter i på området.

5.2 Trakassering og kjønnsbasert vold

Rogaland Teater har en tydelig nulltoleranse for trakassering og annen uakseptabel atferd. I arbeidsmiljøundersøkelsen for 2024 ble det ikke rapportert inn noen tilfeller av seksuell trakassering. I 2025 har undersøkelsen blitt utvidet til å gjelde all form for trakassering, og det ble rapportert inn 5 tilfeller. Dette utgjør 6% av alle respondenter.

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. Funn i undersøkelsen kan likevel tyde på at ikke alle ansatte er like godt kjent med gjeldende varslings-rutiner eller andre fremgangsmåter for å ta opp denne type hendelser. Siden undersøkelsen ble gjennomført i desember 2025, har teatret foreløpig ikke fått behandlet resultatene og vurdert tiltak. Dette vil skje i løpet av våren 2026.

5.3 Arbeid med inkludering og mangfold

Teatret har definert fem strategiske områder i sin strategiplan og hvor fire av disse er mest relevante i forhold til inkludering og mangfold – Kunsten, Kollegene, Kompisene og Kidså:

5.3.1 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:

Antall personer	2025		2024	
	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
Regi	4	10	5	10
Scenografi	8	3	7	7
Koreografi	3	1	2	1
Utøvende	17	19	16	12
SUM	32	33	30	30

Kjønnsbalansen i 2025 har vært god selv om det er forskjeller mellom faggruppene. Teatersjef Glenn-André Kaada sier følgende om kjønnsbalansen i kunstneriske team:

⁵ Det femte strategiske området er «Konsept 6 – Nytt teater» omhandler utfordringer som gjelder for både nåværende og fremtidig bygningsmasse. Problemstillinger knyttet til tilgjengelighet i dagens bygg er selvsagt svært relevant i denne sammenhengen, og er bl.a. omtalt under pkt. 5.1. Med hensyn til et eventuelt fremtidig bygg er dette arbeidet i en fase hvor det er for tidlig å konkretisere utfordringer og muligheter i forhold til problemstillinger i denne redegjørelsen.

«I arbeidet med likestilling i kunstnerisk avdeling jobber vi målbevisst for å oppnå en så jevn fordeling mellom kvinner og menn som mulig. Utslagene for 2025 skyldes delvis at vi har produksjoner som går i repertoar som har blitt produsert i tidligere år og blir tatt opp igjen i 25. Dette er forestillinger som har vært så suksessfulle at vi regner med at de kan ha et lengre liv og blir derfor gjenopptatt. Alle disse forestillingene er tilfeldigvis i større grad laget av menn. Hva angår nye produksjoner er fordelingen jevnere med unntak av produksjoner i barne- og ungdomsteatret hvor vi ikke har en tilfredsstillende likestilling i inneværende år. Her har vi gjort tiltak for kommende år for å skape en bedre balanse.»

5.3.2 Kollegene

Dette strategiske området omhandler teatrets egne ansatte og forhold internt i organisasjonen. Et delmål i strategiplanen er å øke mangfold blant våre medarbeidere. Som det går frem av pkt. 5.1. arbeides det med å etablere rekrutteringsrutiner som bedre kan ivareta dette.

Flere ansatte har også gjennomført eller er i ferd med å gjennomføre kurs i mangfoldsledelse. LIM har uttalt at det er ønskelig å heve mangfoldskompetansen og modenheten ytterligere, bl.a. gjennom en kartlegging av organisasjonens «diversity index».

I arbeidsmiljøundersøkelsen for 2025 svarer 69% at de enten i svært stor eller stor grad opplever at teatret verdsetter den enkeltes kompetanse og bakgrunn. 22% svarer i noen grad, og 9% svarer i liten eller svært liten grad.

I samme undersøkelse svarer 87% at de enten i svært stor eller i stor grad føler seg inkludert uavhengig av bakgrunn. 10% svarer i noen grad og 3% i liten grad.

Dette er nye spørsmål som er tatt med i undersøkelsen for 2025 for å kunne måle opplevelsen av inkludering og mangfold for teatrets ansatte. Som nevnt under pkt. 5.2 er foreløpig ikke undersøkelsen behandlet i organisasjonen.

5.3.3. Kompisene

Dette strategiske området gjelder teatrets eksterne interessenter; kunder, samarbeidspartnere, offentlige myndigheter osv.

Sentralt i dette arbeidet er å gi et scenekunstilbud som er tilgjengelig for et bredt og mangfoldig publikum. Målt ut fra publikumsbesøk og antall forestillinger har 2025 vært et vellykket år med over 105 000 besøkende og 627 forestillinger. Teateråret 2025 er ellers beskrevet i styrets beretning.

Tilgjengelighet og inkludering er også knyttet til billettpriser. Teatret har en bevisst prispolitikk hvor man søker å balansere KUD sine krav om egeninntekter mot lavest mulig brukerbetaling. Erfaringsmessig har Rogaland Teater lave billettpriser i forhold til sammenlignbare teatre. Dette ble bl.a. målt i 2023:

Billettinntekter pr besøkende	2023	2022
Nationaltheatret	kr 370	kr 336
Trøndelag Teater	kr 312	kr 202
Den Nationale Scene	kr 249	kr 205
Det Norske Teatret	kr 317	kr 312
Rogaland Teater	kr 165	kr 183

LIM har i sin evaluering av disse forholdene etterlyst et større tilbud til grupper som pga. funksjonsvariasjoner har behov for tilrettelagte forestillinger. Forestillinger med døvetolkning har blitt gjennomført i 2025, og det vil bli vurdert andre former for tilrettelagte forestillinger i 2026.

5.3.4 Kidså

Barne- og ungdomsteatret (BUT) er en unik institusjon og av stor betydning for Rogaland Teater. Aktiviteten i avdelingen kan deles inn i «Klubben» som er et fritidstilbud med grunn trening i drama og teater, og «Produksjonen» som utvikler og viser frem teaterforestillingene med og for barn og unge på teatrets scener.

Opptak i klubben skjer i all hovedsak ved loddtrekning selv om enkelte kan få plass på særskilt grunnlag. Erfaringen tyder likevel på at visse sosiokulturelle grupper i større grad enn andre søker medlemskap. BUT ønsker derfor i 2026 å se på muligheten for å informere bedre og mer målrettet om tilbudet til grupper som er underrepresentert i klubben.

Et målrettet tiltak innen inkludering og mangfold som teatret har hatt i flere år er «Samspill». Dette er et klubbtilbud til elever på Johannes Læringscenter som er en skole for nyankomne flyktninger og innvandrere.

I produksjonsaktivitetene inngår både egne produserte forestillinger med medvirkende fra BUT, samt programmering av eksterne forestillinger for barn og unge. BUT produserer bl.a. en årlig stor familieforestilling på Hovedscenen der ca. 50 barn og unge medvirker – i 2025 var det «Robin Hood». En av utvelgelseskriteriene for deltakerne er mangfold – både synlig, språklig og funksjonsvariabelt.

Et fast tilbud i BUT er «Lørdagsgodt» som er forestillinger for yngre barn i Teaterkaféen. I programmeringen av dette tilbudet søkes det å nå nye publikummere ved å finne tema og uttrykk med stor variasjon. I 2025 har det bl.a. vært forestillinger med vekt på musikk, dans og non-verbale fremføringer.

Vedlegg 1: Kartlegging av risiko for diskriminering og hindre for likestilling ved Rogaland Teater

Hvor stor sannsynlighet er det, etter din vurdering, at Rogaland Teater diskriminerer (forskjellsbehandling uten at det er saklig, nødvendig og forholdsmessig) på disse områdene og på disse grunnlagene:

Sett inn tall

- 1. Lav sannsynlighet
- 2. Middels sannsynlighet
- 3. Høy sannsynlighet

Område/Grunnlag	Rekruttering	Lønn/arbeidsvilkår	Tilrettelegging	Kombinere arbeid og familieliv
Kjønn	1	2	1	1
Graviditet	2	2	1	2
Permisjon ved fødsel/adopsjon	2	2	2	2
Etnisitet, religion og livssyn	3	2	3	1
Funksjonsnedsettelse	3	2	3	1
Seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk	2	2	1	2
Alder	1	2	1	2

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Leif Johan Sevland

Underskriver

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5997-4-1157
IP: 172.225.xxx.xxx
2026-02-23 11:36:47 UTC



QES



Inge Takle Mæstad

Underskriver

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5997-4-349956
IP: 62.92.xxx.xxx
2026-02-23 11:37:06 UTC



QES



Mette Vabø

Underskriver

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5997-4-618393
IP: 79.160.xxx.xxx
2026-02-23 11:41:19 UTC



QES



Merete Eik

Underskriver

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5997-4-2627117
IP: 51.175.xxx.xxx
2026-02-23 12:09:59 UTC



QES



Ellen Susanne Math Henrichsen

Underskriver

På vegne av: Leder
Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5994-4-563830
IP: 92.220.xxx.xxx
2026-02-23 12:15:18 UTC



QES



Arild Kalkvik

Underskriver

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5998-4-1362795
IP: 81.167.xxx.xxx
2026-02-23 12:26:27 UTC



QES



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette viser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørenes digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.

PENNEO

Signaturene i dette dokumentet er juridisk bindende. Dokument signert med "Penneo™ - sikker digital signatur". De signerende parter sin identitet er registrert, og er listet nedenfor.

"Med min signatur bekrefter jeg alle datoer og innholdet i dette dokument."

Kari Hillesund

Underskriver

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5997-4-277388

IP: 92.220.xxx.xxx

2026-02-23 12:26:43 UTC



QES



Glenn Andre Kaada

Underskriver

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5993-4-2390986

IP: 77.18.xxx.xxx

2026-02-24 12:43:12 UTC



QES



Anders Dale

Underskriver

Serienummer: bankid.no no_bankid:9578-5993-4-3240814

IP: 92.221.xxx.xxx

2026-03-02 12:04:36 UTC



QES



Dette dokumentet er signert digitalt via [Penneo.com](https://penneo.com). De signerte dataene er validert ved hjelp av den matematiske hashverdien av det originale dokumentet. All kryptografisk bevisføring er innebygd i denne PDF-en for fremtidig validering.

Dette dokumentet er forseglet med et kvalifisert elektronisk segl. For mer informasjon om Penneos kvalifiserte tillitstjenester, se <https://eutl.penneo.com>.

Slik kan du bekrefte at dokumentet er originalt

Når du åpner dokumentet i Adobe Reader, kan du se at det er sertifisert av **Penneo A/S**. Dette beviser at innholdet i dokumentet ikke har blitt endret siden tidspunktet for signeringen. Bevis for de individuelle signatørens digitale signaturer er vedlagt dokumentet.

Du kan bekrefte de kryptografiske bevisene ved hjelp av Penneos validator, <https://penneo.com/validator>, eller andre valideringsverktøy for digitale signaturer.