

## **Trøndelag teater**

### **Rapport for aktivitets- og redegjørelsesplikt**

#### **Del 1: Tilstand for mangfold og likestilling ved Trøndelag Teater**

*I fjor tok vi en gjennomgang av lønnsforskjeller mellom kvinner og menn ved Trøndelag Teater. Som en direkte følge ble flere kvinnelige medarbeidere løftet lønnsmessig, slik at det er mer samsvar mellom kompetanse, kompleksitet og ansvar, uavhengig av kjønn.*

*Trøndelag Teater skal være en attraktiv arbeidsplass og medarbeiderne er vår viktigste ressurs. Vi skal jobbe for å sikre like muligheter og trygge og rettferdige vilkår for alle og for å fremme likestilling og hindre diskriminering.*

*Rapporten for 2024 er utarbeidet av en gruppe bestående av fire medlemmer: Én fra ledelsen og én fra hver av de tre fagforeningene. Gruppen har hatt ett møte. Fokus har vært på mangfold.*

#### **Del 2: De faktiske forhold**

Trøndelag Teater har en kvinneandel på 50% beregnet på grunnlag av ansatte per 31.12.2024. Selskapets ledergruppe består av like mange menn som kvinner (50/50). På mellomledernivå (avdelingsledere) er andelen kvinner 60%. Innenfor de ulike avdelingene varierer kjønnsbalansen, avhengig av om yrkesgruppene er kvinne- eller mannsdominerte.

#### **Midlertidige ansatte**

Oversikten inkluderer musikere og skuespillere på åremål og stykkekontrakt som er ansatt på årskontrakter iht. bestemmelsene i AML § 14-9(4). Vikarer som er ansatt for å dekke sykefravær er også medregnet. Hvis det er behov for tilsetting av midlertidige ansatte utenom nevnte regelverk, drøftes hvert tilfelle med tillitsvalgte. Pr 31.12.24 har vi ingen midlertidig ansatte, da regelverket i praksis ikke tillater midlertidige stillinger.

#### **Deltid**

Antall ansatte i deltidsstillinger er vurdert ut fra fast ansettelse. Ved Trøndelag Teater er mange stillinger knyttet til kvelds- og helgeforestillinger, noe som gjør det vanskelig å kombinere stillingene med andre jobber. Noen deltidsstillinger er basert på de ansattes egne ønsker, mens andre er basert på avdelingenes behov. Teaterverter samt lyd- og

lysavdelingene har for eksempel en høyere andel deltidsstillinger enn resten av virksomheten.

Blant de deltidsansatte er ni kvinner og fem menn, altså totalt 14 personer. Dette fordeler seg på 64,3 % kvinner og 35,7 % menn. Kartleggingen, som ble utført som en spørreundersøkelse blant deltidsansatte, avdekket noen tilfeller av ufrivillig deltid og et ønske fra enkelte om større stillingsandeler. De deltidsansatte har arbeidsavtaler og lønnsvilkår som reflekterer deres deltidsstatus. I 2024 har Fagforbundet fortsatt å utfordre arbeidsgiver på å øke andelen faste ansettelser og tilby større stillingsandeler for deltidsansatte. Fordelingen har vært uendret siden 2023.

**Foreldrepermisjon**

I løpet av 2023 har ingen ansatte avvirket foreldrepermisjon.

Tabell 1

| Kjønns-balanse* |          | Midlertidig ansatte*                               |          | Foreldre-permisjon*               |          | Faktisk deltid*                                    |           | Ufrivillig deltid**                                |          | Rekruttering, lønnsvekst, videre-utdanning, arbeidstid og sykefravær *** |          |
|-----------------|----------|----------------------------------------------------|----------|-----------------------------------|----------|----------------------------------------------------|-----------|----------------------------------------------------|----------|--------------------------------------------------------------------------|----------|
| Oppgis i antall |          | Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte |          | Oppgis i gjennomsnitt antall uker |          | Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte |           | Oppgis i antall eller prosentandel av alle ansatte |          |                                                                          |          |
| Kvinne<br>r     | Men<br>n | Kvinne<br>r                                        | Men<br>n | Kvinne<br>r                       | Men<br>n | Kvinne<br>r                                        | Menn      | Kvinne<br>r                                        | Men<br>n | Kvinne<br>r                                                              | Men<br>n |
|                 |          | 0                                                  | 0        | 0                                 | 0        | 64,3%                                              | 35,7<br>% | 14,2%                                              | 7%       | NIL                                                                      | NIL      |

**Del 3: Vårt arbeid for likestilling, mangfold og mot diskriminering**

I 2023 endret Trøndelag Teater rekrutteringspraksisen med mål om å øke mangfoldet i virksomheten. Fra 2024 blir faste stillinger utlyst både internt og eksternt for å nå et bredere spekter av kandidater. Vikariater har vært utlyst gjennom våre egne kanaler, mens faste stillinger uten unntak har blitt annonsert via NAV og Finn.no. I enkelte tilfeller med kortvarige vikariater har det vært mest hensiktsmessig å kun utlyse internt. Slike

beslutninger diskuteres alltid med fagforeningene i forkant. Unntak fra regelen kan forekomme.

For å sikre at utlysningstekstene når en mangfoldig målgruppe og ikke framstår diskriminerende, blir språk og bilder kvalitetssikret av teatrets markedsavdeling. Utlysningstekstene er kjønnsnøytrale, og kandidater vurderes uavhengig av alder, etnisitet, livssyn, funksjonsnedsettelse, seksuell orientering eller kjønnsuttrykk.

Ved ansettelser blir kjønnsbalansen i avdelingen vurdert. Det viktigste kriteriet er likevel alltid faglig kompetanse og egnethet. Noen stillinger krever god språkkompetanse. Dette kan være et hinder for økt mangfold.

For kunstneriske stillinger gjelder andre kriterier, som alders-, stemme- eller kjønnsbestemte roller. Også i disse tilfellene vil mangfold i gruppen bli vektlagt når mulig.

Vi erkjenner at økt mangfold er mulig, både når det gjelder kjønnsbalanse og på andre områder.

## **Forfremmelse og utviklingsmuligheter**

Trøndelag Teater har en solid tradisjon for at ansatte utvikler kompetansen sin og får mer ansvar. Mange har lang ansiennitet, og nye kunstneriske team gir fleksibilitet og mulighet for nytenkning. Digitalisering krever ny kompetanse, og ansatte deltar jevnlig på kurs og årlige utviklingssamtaler. Interne stillinger er tilgjengelige, og skuespillere får prøve seg på regi og dramatisering. Permisjon gis for ekstern utvikling. En gruppe bestående av teatersjef, plansjef, lønnspersonal og tillitsvalgt behandler permisjonssøknader for å sikre likebehandling.

## **Lønn og arbeidsvilkår**

Lønnsvilkårene ved Trøndelag Teater er regulert av tariffavtaler under teateroverenskomsten, som ikke skiller på kjønn og baserer seg på ansiennitet. Ingen lønnsforskjeller knyttet til kjønn er avdekket.

## **Tilrettelegging**

Som offentlig finansiert virksomhet har vi ansvar for å tilrettelegge for våre medarbeidere. Arbeidsgiver samarbeider med ansatte for å tilpasse arbeidsforholdene så godt som mulig. Teaterbygget er tilrettelagt for mennesker med nedsatt funksjonsevne, og vi jobber med ytterligere tilpasninger ved bygningsendringer og nye tekniske løsninger. Vi samarbeider med NAV om arbeidstrening og språktrening.

## **Kombinasjon av arbeid og familieliv**

Vi vurderer tilpasninger av arbeidstid, redusert stillingsprosent, endringer i skiftordninger og fleksibel arbeidstid for ansatte med spesielle behov, så langt produksjonene og ressursene tillater det. Vi tilrettelegger for hjemmekontor når mulig. Lønnsytelser ved svangerskap, fødsel, adopsjon og foreldrepermisjon reguleres etter tariffbestemmelser.

## **Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold**

Trøndelag Teater har nulltoleranse for trakassering, mobbing og vold. Alle ansatte skal føle seg trygge. Vi følger sentrale retningslinjer og standarder fra Norsk Teater- og Orkesterforening for å bekjempe trakassering.

## **Rapportering av uønsket adferd og hendelser**

Retningslinjer for psykososialt arbeidsliv beskriver vår framgangsmåte for å sikre et godt arbeidsmiljø og for å håndtere uønsket adferd og konflikter. Vi har et avvikssystem for varsling av HMS-avvik. Varslingsrutiner for personalsaker er beskrevet i våre retningslinjer for psykososialt arbeidsliv.

- Retningslinjer for psykososialt arbeidsliv
- Retningslinjer for å bekjempe seksuell trakassering i film-, TV-, spill- og scenekunstbransjene
- Etisk standard for forebygging av trakassering ved musikk- og scenekunstinstitusjonene

## Mulige årsaker til risikoer og hindringer og tiltak

*Tillitsvalgte og ledelsen har funnet følgende mulige årsaker til risikoer og hindringer:*

- Manglende retningslinjer for lønnsfastsettelse øker risikoen for diskriminering på alle grunnlag.
- Selv om vi har retningslinjer mot trakassering og diskriminering, oppdateres de sjeldent, og få ansatte er kjent med dem.
- Unødvendige norskkrav hindrer mangfold på arbeidsplassen, spesielt for utenlandske jobbsøkere.
- Vi opplever tidvis utfordringer med kultur, holdninger og sjargong på arbeidsplassen.

## Tiltak

I 2025 skal vi ha særlig fokus på tilrettelegging, holdningsendring og kompetansebygging. Vi startet arbeidet i 2024 med følgende tiltak:

- Innholdet i stillingsannonsene er endret for hele virksomheten. Vi er mer bevisst på at bildebruk og ordvalg påvirker hvem som søker jobb hos oss, og vi oppfordrer til mangfold.
- Vi anerkjenner viktigheten av mangfold i enda sterkere grad enn før og vet at dette vil bli enda viktigere i årene som kommer.
- Vi tar risikoen for diskriminering basert på seksuell orientering, kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk på største alvor. Som en ansvarlig arbeidsgiver jobber vi aktivt for å øke kunnskapen om trakassering og mobbing.

## Resultater av arbeidet og forventninger til arbeidet framover

Som følge av økt fokus på mangfold i stillingsutlysninger har det i 2024 vært mer mangfold og variasjon blant søkere til alle stillinger sammenlignet med tidligere. Vi mottar for eksempel flere søknader fra flyktninger med høy faglig kompetanse innen teater og kunst. Norsk kunnskapene til søkerne har imidlertid vært utilstrekkelige.