



## Jafnréttisáætlun Þjóðleikhússins 2019-2021 með aðgerðum.

### Leiðarljós

Að Þjóðleikhúsið sé eftirsóknarverður vinnustaður þar sem jafnrétti og jafnræði kynjanna er virt í hvívetna og konur og karlar hafa jöfn tækifæri til að njóta eigin atorku og þroska hæfileika sína óháð kyni. Unnið skal markvisst að því að skapa menningu jafnréttis innan Þjóðleikhússins. Í því felst að skapa umhverfi þar sem hægt er að ræða opinskátt um menningu og staðalmyndir og hvernig hægt er að stuðla að fordómalausum samfélagi.

### Markmið jafnréttisáætlunar Þjóðleikhússins

Markmið jafnréttisáætlunar Þjóðleikhússins er að tryggja jafnrétti kynjanna, jafna stöðu og virðingu kvenna og karla innan leikhússins og að stjórnendur og starfsfólk sé meðvitað um mikilvægi þess að allir fái notið sín óháð kyni eins og kveðið er á um sbr. 18. gr. laga nr. 10/2008, um jafna stöðu og jafnan rétt kvenna og karla (jafnréttislög), og kveður á um markmið og aðgerðir til að tryggja starfsfólki Þjóðleikhússins þau réttindi sem kveðið er á um í jafnréttislögum. Þá eru í áætluninni markmið og aðgerðir er varða innra starf Þjóðleikhússins. Yfirstjórn Þjóðleikhússins ber ábyrgð á að framfylgja jafnréttisáætlun leikhússins.

### Launajafnrétti

Unnið er eftir jafnlaunastefnu Þjóðleikhússins sem er hluti af jafnlaunakerfi leikhússins.

Við ákvörðun launa skal þess gætt að kynjum sé ekki mismunað. Konum og körlum skulu greidd jöfn laun og skulu þau njóta sömu kjara fyrir sömu eða jafnverðmæt störf. Með jöfnum launum er átt við að laun séu ákveðin á sama hátt fyrir konur og karla. Þau viðmið sem lögð eru launaákvörðunum til grundvallar skulu ekki fela í sér kynjamismun.

Laun eru í 8. tölul. 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem almennt endurgjald fyrir störf og hvers konar frekari þóknun, bein og óbein, hvort heldur er með hlunnindagreiðslum eða með öðrum hætti sem atvinnurekandi greiðir starfsmanni sínum fyrir vinnu hans.

Kjör eru í 9. tölul. 2. gr. jafnréttislaga skilgreind sem laun ásamt lífeyris-, orlofs- og veikindaréttindum og hvers konar öðrum starfskjörum eða réttindum sem metin verða til fjár. Samkvæmt 19. gr. jafnréttislaga er starfsfólki Þjóðleikhússins ávallt heimilt að skýra frá launakjörum sínum ef það kys og er yfirmanni eða öðrum sem koma að ákvörðun launa óheimilt að óska trúnaðar starfsmanns um launakjör sín.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Uppræta kynbundinn launamun</i>	<b>1:</b> Að viðhalda jafnlaunavottun	Framkvæmdastjóri Launafulltrúi	Í febrúar ár hvert

## Laus störf og framgangur í starfi, starfsþjálfun, endurmenntun og símenntun.

Starf sem laust er til umsóknar skal standa opið jafnt konum og körlum. Stefnt er að því að halda sem jöfnustu hlutfalli kynjanna í ýmsum störfum innan Þjóðleikhússins. Jafnréttissjónarmið verði metin til jafns við önnur mikilvæg sjónarmið sem ráða við stöðuveitingar. Sérstök áhersla er lögð á að jafna stöðu kynjanna í stjórnunar- og áhrifastöðum.

Tryggt verði að konur og karlar njóti sömu möguleika til starfsþjálfunar, endurmenntunar og símenntunar og til að sækja námskeið er haldin eru til að auka hæfni í starfi eða til undirbúnings öðrum störfum. Einnig að karlar og konur hafi jöfn tækifæri til að taka leyfi til endurmenntunar, sem geta einnig falið það í sér að kynna sér leikhús og starfsemi leikhúsa erlendis. Þess verði gætt við úthlutun verkefna og tækifæra til að axla ábyrgð, sem og þegar um framgang eða tilfærslu í störfum er að ræða, að einstaklingum sé ekki mismunað vegna kynferðis. Sama gildir um starfs- eða vinnuhópa sem starfsfólk er skipað í.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Jafn aðgangur að störfum</i>	<b>2:</b> Í auglýsingum eru störf ókyngreind og þess gætt að hafa bæði kynin í huga við gerð þeirra. Hvetja skal bæði kynin til að sækja um auglýst störf.	Ábyrgðaraðili ráðninga	Alltaf
<i>Jöfn tækifæri til framgangs í starfi</i>	<b>3:</b> Árleg greinargerð um hlut kynja í stjórnunar- og áhrifastöðum í Þjóðleikhúsinu.	Launafulltrúi	Í febrúar ár hvert
<i>Kynjablandaður vinnustaður</i>	<b>4:</b> Ef á annað kynið hallar bera að gæta sérstaklega að jafnréttissjónarmiðum þegar nýráðningar eða tilfærslur í störfum eiga sér stað og nýta þá tækifæri til að rétta hlut þess kyns sem á hefur hallað.	Ábyrgðaraðili ráðninga Leikhússtjóri eftir atvikum	Alltaf
<i>Jafn aðgangur að endurmenntun, símenntun</i>	<b>5:</b> Halda skal kynjagreint bókhald yfir þátttöku starfsfólks í námskeiðum, í annarri skipulagðri endurmenntun og í starfs- og vinnuhópum svo unnt sé að greina hvort á annað kynið hallar við nýtingu slíkra tækifæra. Komi slíkt í ljós skal leitast við að leiðrétta þá mismunun.	Launafulltrúi	Í febrúar ár hvert

### Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs

Starfsfólki skal gert kleift að samræma starfsskyldur sínar og skyldur gagnvart fjölskyldu, eftir því sem við verður komið og þörf er á. Gera skal ráð fyrir að karlar jafnt sem konur njóti sveigjanleika til að sinna fjölskyldum sínum. Óheimilt er að láta fæðingar- og foreldraorlof, eða aðrar aðstæður tengdar meðgöngu og barnsburði, hafa neikvæð áhrif á ákvarðanir um framgang í starfi, endurmenntun, uppsögn, vinnuáðstæður og fleiri slíka þætti sem fram koma í 1. mgr. 26. gr. jafnréttislaga. Þá ber að leitast við að halda yfirvinnu starfsfólks innan eðlilegra marka.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Samræming fjölskyldu- og atvinnulífs</i>	<b>6:</b> Starfsfólki skulu kynnt úrræði á borð við sveigjanlegan vinnutíma, möguleika á hlutastörfum og þess háttar.	Yfirmaður viðkomandi	Við upphaf ráðninga og með reglulegu millibili.
	<b>7:</b> Leitast skal við að miðla listrænum verkefnum þannig að sami aðilinn lendi ekki í dagvinnu um helgar til lengri tíma í samfellu.	Leikhússtjóri	Með reglulegu millibili
<i>Halda yfirvinnu starfsfólks innan hóflegra marka og uppræta kynbundinn mun.</i>	<b>8:</b> Fara skal yfir fjölda yfirvinnustunda og gera kyngreint yfirlit yfir þær. Leitast skal við að tryggja að yfirvinna starfsfólks sé innan eðlilegra marka og hafi þannig sem minnst áhrif á fjölskyldulíf. Bregðast skal við með endurskipulagningu verkefna eða annarri vinnuhagræðingu ef þörf er á.	Launafulltrúi Yfirmaður viðkomandi	Í febrúar ár hvert

### Kynbundið ofbeldi, kynbundin og kynferðisleg áreitni

Vinna skal sakvæmt stefnu og áætlun Þjóðleikhússins gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi. Allt starfsfólk á rétt á því að komið sé fram við það af virðingu og að það sæti ekki kynbundinni eða kynferðislegri áreitni eða ofbeldi.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Vinna gegn kynbundnu ofbeldi, kynbundinni og kynferðislegri áreitni</i>	<b>9:</b> Stefna og áætlun Þjóðleikhússins gegn einelti, kynferðislegri áreitni, kynbundinni áreitni, ofbeldi og annarri ótilhlýðilegri háttsemi endurskoðuð reglulega, kynnt starfsfólki og birt á innri vef	Jafnréttisfulltrúi Framkvæmdastjóri	Í september ár hvert

	leikhússins		
	<b>10:</b> Fræðsla um kynbundið ofbeldi og kynbundna og kynferðislega áreitni og meðferð slíkra mála verði þáttur í fræðslu sem jafnréttisfulltrúi leikhússins skipuleggur árlega.	Jafnréttisfulltrúi	Árlega
	<b>11:</b> Útbúin verði samskiptasáttmáli starfsfólks til að styrkja góða vinnustaðamenningu og skapa vinnuumhverfi sem er laust við áreitni. Birt á innri vef leikhússins og unnið eftir á öllum starfsstöðvum.	Framkvæmdastjóri	Lokið Alltaf

### Markmið jafnréttisáætlunar Þjóðleikhússins varðandi listrænt starf

Í öllu starfi Þjóðleikhússins verði unnið gegn viðhorfum sem leiða til aðstöðumunar kvenna og karla í þjóðfélaginu. Jafnréttismál og leiðir til að stuðla að jafnri stöðu kynjanna verði virkur þáttur í daglegu starfi, samþættri stefnumótun og ákvörðunum innan leikhússins.

### Kynjasamþætting og jafnréttissjónarmið

Kynjasamþættingar skal gætt við alla stefnumótun, áætlanagerð og listrænt starf á vegum Þjóðleikhússins.

Markmið	Aðgerð	Ábyrgð	Tímarammi
<i>Efla vitund um jafnréttismál við listrænar ákvarðanir</i>	<b>12:</b> Að skipuleggja, bæta, þróa og leggja mat á stefnumótunarferli þannig að sjónarhorn kynjajafnréttis sé á öllum sviðum fléttað inn í listrænt starf.	Leikhússtjóri Leiklistarráðunautur Framkvæmdastjóri	Alltaf

### **Jafnréttisfulltrúi**

Í Þjóðleikhúsinu skal starfa jafnréttisfulltrúi. Jafnréttisfulltrúi fylgir eftir jafnréttisáætlun Þjóðleikhússins og eftir atvikum framkvæmdaáætlun um jafnréttismál, auk þess að gæta að kynjasambættingu í heildarstarfi Þjóðleikhússins. Jafnréttisfulltrúi sinnir erindum starfsfólks á grundvelli jafnréttisáætlunar.

### **Endurskoðun**

Þjóðleikhússtjóri hafi forgöngu um endurskoðun jafnréttisáætlunar Þjóðleikhússins á þriggja ára fresti. Næsta endurskoðun í desember 2021.