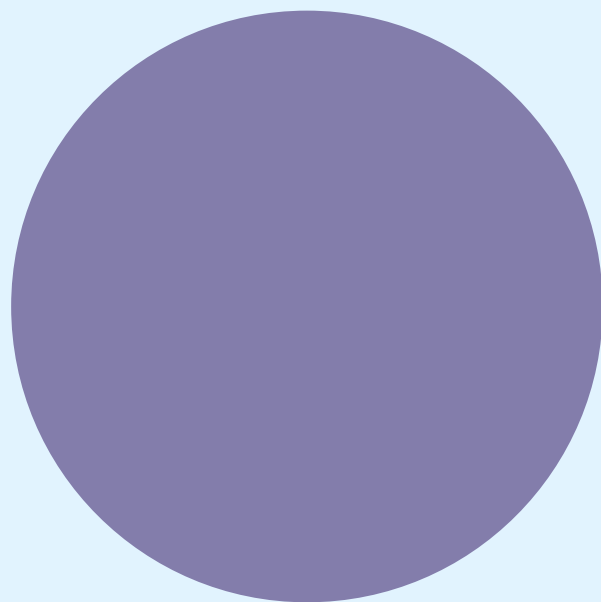


NRK



**Arbeid for likestilling og
mot diskriminering i
NRK 2020**

Innhold

| | |
|---|---|
| Innhold | 2 |
| Innledning..... | 3 |
| Om aktivitets- og redegjørelsesplikten | 3 |
| Om denne årsrapporten | 4 |
| NRKs planer og ambisjoner | 5 |
| NRK-plakaten og allmennkringkasteroppdraget | 5 |
| NRKs kjerneverdier..... | 5 |
| NRKs langtidsstrategi og publiseringstrategi | 5 |
| Organisasjonsstrategien | 6 |
| NRKs leveregler..... | 6 |
| Vær ekstra varsom-plakaten | 6 |
| Hovedavtalen og overenskomstene i NRK..... | 6 |
| Samarbeidsplakaten og samarbeidsareaner i NRK | 7 |
| Årlig medarbeiderundersøkelse i NRK..... | 7 |
| Redegjørelse for 2020 | 8 |
| Redegjørelse for kjønnslikestilling og status for 2020..... | 8 |
| Redegjørelse av de tiltak som finnes og er gjennomført i 2020 på de ulike HR-områdene | 8 |
| Arbeidsplan for 2021 | 9 |

20. mai 2021

Denne redegjørelsen er utarbeidet av **NRK Organisasjonsdivisjonen**

Kontaktperson: Karoline Høver-Hansen

Innledning

Om aktivitets- og redegjørelsesplikten

Aktivitets- og redegjørelsesplikten (ARP) er lovpålagt. Bestemmelsen ble også tatt inn som protokolltilførsel i NRKs lønnsoppgjør 2020.

Alle arbeidsgivere skal jobbe aktivt, målrettet og planmessig for å fremme likestilling og hindre diskriminering. Målet er å identifisere risikoer for diskriminering og hindre for likestilling. Dette innebærer å vurdere blant annet praksiser, retningslinjer eller virksomhetens interne kultur for å identifisere eventuelle hindre for likestilling eller som gjør at enkelte ansatte eller grupper forskjellsbehandles ulovlig.

Kravet er at alle virksomheter hvert år skal redegjøre for:

1. Redegjørelse av den faktiske tilstanden når det gjelder kjønnslikestilling
2. Redegjørelse for hvordan NRK arbeider med likestilling og ikke-diskriminering, herunder; prinsipper, standarder og prosedyrer for likestilling og mot diskriminering. Hvordan NRK arbeider for likestilling og mot diskriminering etter den lovpålagte arbeidsmetoden (aktivitetsplikten). Aktivitetsplikten skal følge firestegsmodellen for aktivt likestillingsarbeid som er nedfelt i likestillings- og diskrimineringsloven § 26. Fire-stegs modellen går ut på å kartlegge risiko og hindre for likestilling, identifisere årsakene, lage tiltak som er egnet til å motvirke diskriminering, og bidra til økt likestilling og mangfold i virksomheten og evaluere resultatene av arbeidet. Etter loven er de følgende HR-områder omfattet av plikten:
 - rekruttering,
 - lønns- og arbeidsvilkår,
 - forfremmelse,
 - utviklingsmuligheter/opplæring og tilrettelegging
 - muligheten for å kombinere arbeid og familieliv.

Listen er ikke uttømmende, og virksomheten kan også vurdere andre områder.

Grunnlagene som skal vurderes på alle de lovpålagte HR-områdene er:

- Kjønn
- funksjonsnedsettelse,
- seksuell orientering,
- kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk,
- religion og livssyn,
- etnisitet,
- omsorgsoppgaver,
- graviditet,
- permisjon ved fødsel eller adopsjon.

I tillegg skal virksomheten søke å hindre trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

I 2022 (og annethvert år deretter) skal det også redegjøres for lønn - og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper, ufrivillig deltid, og kjønnsfordeling for ulike stillingsgrupper og nivåer.

Arbeidet skal gjøres i samarbeid med de ansatte/tillitsvalgte.

Om denne årsrapporten

Denne rapporten er en innføring i lovkravene som følger av aktivitets- og redegjørelsesplikten, en redegjørelse av NRKs verdier og fundamentet for likestillings- og mangfoldsarbeidet i NRK, strategier, status for likestilling og mangfold i NRK i 2020, hvordan det arbeides med dette i NRK, og planene for 2021.

NRKs planer og ambisjoner

NRK-plakaten og allmennkringkasteroppdraget

NRKs allmennkringkasteroppdrag er demokratisk forankret i Stortinget. Stortinget har vedtatt [NRK-plakaten](#), som fastsetter de overordnede målene for NRKs virksomhet. Kjernen i oppdraget er at NRK skal «oppfylle demokratiske, sosiale og kulturelle behov i samfunnet».

Allmennkringkastingsoppdraget er formelt gitt NRK i [selskapets vedtekter](#) som i tillegg til NRK-plakaten inneholder en rekke konkrete krav til innhold og tjenester.

NRKs vedtekter gir tydelige krav til hvordan NRK skal speile et mangfoldig Norge i innholdsproduksjonen.

§ 16 NRK skal styrke det norske og de samiske språkene, og styrke norsk og samisk identitet og kultur. En stor andel av tilbudet skal ha norsk forankring og speile det kulturelle mangfoldet i folket. NRK skal ha daglige sendinger for den samiske befolkningen. NRK skal ha programmer for nasjonale og språklige minoriteter. NRK skal formidle innhold fra Norden og bidra til kunnskap om nordiske samfunnsforhold, kultur og språk.

§ 32 NRK skal formidle kunnskap om ulike grupper og om mangfoldet i det norske samfunnet. NRK skal skape arenaer for debatt og informasjon om Norge som et flerkulturelt samfunn.

§ 18 NRKs tilbud skal gjenspeile Norges religiøse arv og mangfold av livssyn og religion i det norske samfunnet.

§ 42 NRK skal tilby nyheter, aktualiteter og kulturstoff for både smale og brede grupper, herunder egne kulturprogrammer. Tilbudet skal gjenspeile det mangfoldet som finnes i befolkningen.

Medietilsynet har konkludert gjennom allmennkringkasterregnskapet, at NRK oppfylder oppdraget på alle punkter.

NRKs kjerneverdier

NRKs kjerneverdier er åpen, modig og troverdig. Dette er verdier som beskriver hvem vi er og hvordan vi jobber, uansett stilling og tilhørighet. Disse verdiene er også fundamentet for likestillings- og mangfoldsarbeidet i NRK.

NRKs langtidsstrategi og publiseringstrategi

NRK skal være en ledende innholdsprodusent og publisist. Å speile befolkningen er en forutsetning for å være ledende. Vi skal også kjenne folk i Norge best, og samle og engasjere alle i Norge. Et mangfoldig Norge må speiles i alt vi gjør og i all innholdsproduksjon, ellers speiler vi ikke et moderne Norge. Videre står det som et krav i alle bestillinger til innholdsmiljøene, og er formulert slik:

NRK har et særskilt ansvar for å speile nasjonale minoriteter og mangfold i samfunnet. Det er derfor avgjørende at innholdsmiljøene speiler dette i form av innhold, casting, programledelse og kilder. NRK skal i alt sitt innhold speile at vi lever i et mangfoldig og flerkulturelt Norge. Dette er en viktig del av dialogen med innholdsmiljøene.

NRK har et konkret mål om at vi skal nå 4 av 5 i alle publikumsgrupper – også blant innvandrerbefolkningen (som nå utgjør 18% av befolkningen). Målet er at 80 % i denne gruppen skal bruke NRK hver dag. Dette måler vi løpende, kvartal for kvartal. Første halvår i 2020 er tallet 73 % daglig dekning blant innvandrerbefolkningen.

Organisasjonsstrategien

For å oppnå målsettingene i vedtektene, langtidsstrategien og publikumstrategien, må vi være en organisasjon i utvikling, med medarbeidere som kan oppfylle dette oppdraget. Hva og hvordan NRK definerer og ser på likestilling og mangfold må sees opp mot målet om å speile befolkningen i innhold og organisasjon, og i forhold til organisasjonsmålet om at NRK skal være en inkluderende og bærekraftig arbeidsplass og samarbeidspartner. Det gjelder både å sikre en god kjønnsbalanse blant medarbeidere og ledere, samt rekruttere medarbeidere med flerkulturell kompetanse. NRK har som mål at 1 av 3 av alle nyansatte skal ha flerkulturell kompetanse. Med kompetanse mener vi språk, nettverk og perspektiv.

I den gjeldende mangfoldsplanen (2015-2021) er mangfold definert slik: *Med «mangfold» i organisasjonen mener vi både etnisk, geografisk, sosialt, språklig, religiøst mangfold og mht alder, seksuell legning og funksjonsevne, slik det er beskrevet i NRKs vedtekter og i lovverket. Likestilling mellom kjønn er også en selvølgelig del av NRKs plattform som organisasjon.*

Dette innebærer at NRK aktivt skal gå inn for å rekruttere mangfold og legge forholdene til rette slik at alle får de samme muligheter til å utføre arbeidet sitt. NRK skal være en viktig aktør når det gjelder å fremme mangfold og likestilling og hindre diskriminering.

NRKs leveregler

NRK har i lengre tid jobbet med å utarbeide leveregler (Code of Conduct). Levereglene skal besluttes i 2021. Levereglene sier noe om hvordan vi skal opptre overfor hverandre i NRK og ute i verden, og i kontakten med publikum, samarbeidspartnere og myndigheter. Levereglene skal gjelde for både ansatte og andre som jobber for NRK. De må sees i sammenheng med andre styrende dokumenter som gjelder på arbeidsplassen vår. Levereglene skal være NRKs etiske retningslinjer og skal være kjernen i hvordan vi er. I levereglene fremgår det at NRK er en attraktiv arbeidsplass hvor alle skal ha lik mulighet til å lære og utvikle seg. Det står videre at vi etterstreber høy etisk standard og en aktiv delingskultur, der det er rom for ulike meninger og hvor man respekterer og verdsetter mangfold. I levereglene står det også at alle skal behandle hverandre med respekt og rettferdighet, slik at hver og en kan føle seg trygg, ivaretatt og inkludert, og at ingen aksepterer diskriminering eller trakassering. Vi skal opprettholde et trygt arbeidsmiljø og gjennom våre holdninger og handlinger bidra til å ivareta sikkerheten, gjennom å kjenne til og følge fastsatte rutiner, obligatorisk opplæring, tiltak og aktiviteter innen HMS. Det er nedskrevne varslingsrutiner i forhold til at vi skal [melde fra til nærmeste leder eller verneombud](#) dersom noen opplever noe som kan påvirke arbeidsmiljøet eller sikkerheten negativt. Den årlige medarbeiderundersøkelsen viser at disse varslingsrutinene er godt kjent i NRK.

Vær ekstra varsom-plakaten

HMS-målet i NRK for 2019 var «Et arbeidsmiljø uten trakassering» Et resultat av dette arbeidet var blant annet «Vær ekstra varsom-plakaten», som ble utarbeidet i samarbeid mellom ledelse, tillitsvalgte og verneombud. Plakaten er en oversikt som skal være med på å sette standarden for hvordan arbeidsmiljøet i NRK skal være. Plakaten er tilgjengelig for alle ansatte digitalt i Portalen (NRKs intranett) og finnes også på oppslagstavler i hele NRK. Av plakaten fremgår det at vi har nulltoleranse for trakassering i NRK, vi aksepterer ikke seksuell trakassering, mobbing eller diskriminering, vi behandler alle med respekt. Vi sier i fra når noen ser noe urett og har alle et ansvar for å gjøre NRK til verdens tryggeste og beste arbeidssted.

Hovedavtalen og overenskomstene i NRK

Av Hovedavtalen m/ tilpasningsavtale mellom Spekter/NRK og arbeidstakerorganisasjonene/fagforeningene står det at partene skal arbeide for et godt samarbeid mellom avdelinger og yrkesgrupper i NRK for å nå de mål som NRKs mål- og strategiplan beskriver. Samarbeidet mellom partene er avgjørende for å nå disse målene. Det skal legges vekt på likebehandling, jf Likestillingsloven, Diskrimineringsloven og Diskriminerings- og tilgjengelighetsloven. Av Hovedavtalen

fremkommer det også at tiltak for å fremme likestilling og hindre diskriminering skal drøftes med de tillitsvalgte. Overenskomstene omfatter faste og midlertidige i NRK, omhandler blant annet lønssystemer, arbeidstid og arbeidsvilkår og permisjoner, og er gjenstand for forhandling annet hvert år i forbindelse med lønnsoppgjøret.

Samarbeidsplakaten og samarbeidsarealer i NRK

I NRK er det vedtatt en samarbeidsplakat som gir føringer for samarbeidet mellom ledelsen, de ansatte og deres tillitsvalgte, og det er en felles plikt til å ta initiativ til og aktivt støtte opp om og medvirke til samarbeid. I NRK har vi samarbeidsutvalg (SU), hovedarbeidsmiljøutvalg (HAMU) og lokale arbeidsmiljøutvalg (LAMU) som er arenaene for samarbeid, diskusjon og drøfting, og det avholdes jevnlig møter med faste punkter og relevante temaer ved driften som diskuteres og drøftes. Oversikten for 2020 viser at flertallet av samarbeidsutvalgene hadde 8 eller flere møter i løpet av året.

Årlig medarbeiderundersøkelse i NRK

Hvert år på våren sendes det ut en stor undersøkelse til alle faste, vikarer og midlertidige i NRK med spørsmål om ulike sider ved arbeidsmiljøet. NRK måler opplevd innovasjonskultur, mål og motivasjon. Det er også spørsmål om opplevd uønsket adferd eller trakassering og om man kjenner til varslingsrutinene. I tillegg sendes det ut pulsmålinger (2-3 i året) som tar for seg pulsen på organisasjonen. Alle enheter og avdelinger skal identifisere forbedringsområder og beslutter i felleskap de tiltak det skal jobbes med.

Redegjørelse for 2020

Redegjørelse for kjønnslikestilling og status for 2020

Kjønnsbalansen i NRK er at det jobber 1 912 menn (54%) og 1 704 kvinner (46%) i bedriften. Av disse er det 191 kvinner i vikariater eller midlertidige stillinger mot 134 menn. 1 778 menn og 1 518 kvinner jobber fast i NRK.

Det jobber 191 kvinner og 134 menn i deltidsstillinger. Blant disse er det 79 kvinner og 59 menn i faste deltidsstillinger, 13 kvinner og 3 menn er i deltidsvikariater og 8 kvinner og 3 menn i deltids midlertidige stillinger.

Totalt antall ledere i NRK er 392, hvorav 203 (52 %) er kvinner og 189 (48 %) er menn. I toppledelsen er det ved årsskiftet 2020/2021 5 menn og 4 kvinner i tillegg til kringkastingssjefen.

Det var i 2020 95 kvinner og 77 menn som tok ut fødselspermisjon. Totalt tok kvinner ut 1 586 uker i fødselspermisjon og menn tok ut 918 uker. I gjennomsnitt tok kvinner ut 17 uker i fødselspermisjon mot 12 for menn. Alle kvinnene hadde 100% fødselspermisjon. Av mennene hadde 10 gradert permisjon fra 10-80 %.

Redegjørelse av de tiltak som finnes og er gjennomført i 2020 på de ulike HR-områdene

- Rekruttering: Som egne strategiske kvalifiseringsprogram har NRK Nynorsk mediesenter for å bidra til økt ansettelse av medarbeidere som behersker nynorsk (NRK har som krav at 25 % av alt innhold skal være på nynorsk) Vi har også FleRe-programmet, som er et kvalifiseringsprogram NRK har hatt siden 2008 med fem stipendiater hvert år med flerkulturell kompetanse. Over 50 % jobber i NRK i dag, 73 % jobber i mediebransjen. I 2021 vil NRK også starte opp Samisk talentprogram for å bidra til økt ansettelse av nord-/ lule-/sørsamiske talenter. I 2020 har vi også innført ny kompetansebasert strukturert rekrutteringsmetode – som skal sikre mest mulig likebehandling med utgangspunkt i kandidatenes kompetanse. Vi har også hatt søkelys på inkluderende annonsetekster og bildebruk. Blant humaniora-studenter forbandt 58 % NRK med mangfold og inkludering i Universum-undersøkelsen for 2020. Det ga NRK en 12. plass sammenlignet med 100 andre virksomheter på «mangfold og inkludering»
- NRK har i mange år hatt fokus på lønns- og arbeidsvilkår i forhold til likelønn. I 2020 var forskjellen på det menn og kvinner tjener 2 %. Kvinner tjener 98 % prosent av det menn gjør i NRK. I 2022-rapporteringen vil vi gå nærmere inn på stillingsgrupper og nivåer, og gjøre et arbeid på dette i 2021.
- Forfremmelsesprosesser skjer på den måten at alle stillinger over 3 måneder lyses ut internt, slik at alle har mulighet for å søke på nye jobber. Videre er det en årlig ledergjennomgang i toppledelsen, hvor man identifiserer ledertalenter. Det er også lagt til rette for dialog om kompetanse og karriereutvikling i den årlige mål- og utviklingssamtalen (medarbeidersamtalen).
- Utviklingsmuligheter/opplæring og tilrettelegging benyttes aktivt som grep for å sikre at alle skal klare å jobbe uavhengig av utgangspunkt og grunnlag.
- NRK ble i 2020 en del av det globale nettverket «Valuable500» for økt kunnskap og det å bli en viktig bidragsyter og pådriver for økt funksjonelt mangfold. Vi har forpliktet oss til handling og engasjement.
- Muligheten for å kombinere arbeid og familieliv er et viktig prinsipp i NRK. Samtale rundt dette tas opp mellom leder og medarbeider, og er et punkt i den årlige i mål og utviklingssamtalen.

ARP vil som et systematisk verktøy bidra til å synliggjøre hele bredden av alle aktivitetene vi gjør for å skape en inkluderende arbeidsplass i tråd med NRKs verdier. Vi ser at vi har mye på plass av rutiner, men at det er behov for å fokusere enda mer konkret på utvalgte grunnlag som nedsatt funksjonsevne og etnisitet, og følge opp dette målrettet i 2021.

Arbeidsplan for 2021

Den interne forankringen av ARP foreslås iverksatt etter følgende plan:

1. Kartlegging av status for likestilling og mangfold i selskapet i dag.
2. Kartlegging av hvilke tiltak som er gjennomført eller igangsatt, hvor er vi svake og på hvilke grunnlag og HR-områder er det behov for ytterligere tiltak.
3. Dokumentasjon: Jobbe aktivt, målrettet og planmessig med de ulike diskrimineringsgrunnlagene.
4. Rapportere til styret – slik at styret kan oppfylle sin plikt i selskapets årsberetning.

I første del av årsrapporten har vi vist hvordan arbeidet med likestilling og ikke-diskriminering ligger nedfelt i NRKs strategier, prinsipper, prosedyrer og standarder. Vi har også strukturer for samarbeidsarenaer og varslingsrutiner.

I 2021 skal NRK ta ytterligere grep for å arbeide for likestilling og mot diskriminering etter den lovbestemte arbeidsmetoden (aktivitetsplikten).

Et av målene i organisasjonsstrategien er at vi skal være en bærekraftig og inkluderende arbeidsplass og samarbeidspartner. Vi må videreutvikle vår organisasjonskultur slik at vi i fortsatt fremmer mangfold og likestilling. Vi må sikre at mangfold blir en naturlig del av alle valg, prosesser og beslutninger, hvor «taus» kompetanse blir etterspurt, og at mangfold blir tatt i bruk i oppgaveløsningen. Det ble i 2020 opprettet et eget mangfoldteam som skal foreslå ambisjoner, KPIer og tiltak på dette området i 2021.

De fagansvarlige for de ulike HR-områdene har ansvaret for å kartlegge, risikovurdere og iverksette tiltak. Arbeidet skal skje i samarbeid med de tillitsvalgte. Fokuset vil være å kartlegge, analysere og iverksette tiltak som treffer flere grunnlag i 2021. NRK har som konkret kompetansehevende tiltak fått bistand av ekstern rådgiver for å forstå ARP, de ulike diskrimineringsgrunnlagene og for å starte nødvendig refleksjonsarbeid for å lykkes. Det ble gjennomført et møte/workshop i februar 2021 hvor målgruppen var fagledere og medarbeidere fra HR.

I 2022 (annethvert år) skal det også redegjøres for lønn- og lønnsforskjeller på ulike stillingsnivå/grupper, ufrivillig deltid, og kjønnsfordeling for ulike stillingsgrupper og nivåer.