

## Reviderad Jämställdhetsplan och Mångfaldsplan

Bifogat återfinns Jämställdhetsplan 2018 och Mångfaldhetsplan 2018 för information.

Planernas revidering jämfört med 2017 består i att årets åtgärdsplan förtydligats samt att dokumenten rensats/renodlats för bättre läsbarhet.

Under 2019 kommer planerna slås samman till en Likabehandlingsplan, i enlighet med stadens riktlinjer.

Göteborg 2018-06-04  
Björn Sandmark

# JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2018

## INLEDNING

Grunden för teaterns arbete med jämställdhet och genus är alla människors lika värde. Målet är jämställdhet mellan kvinnor och män, så att orättvisor och skillnader i status mellan kvinnor och män försvinner. Jämställdhetsarbetet ska präglas av respekt för individens integritet.

Arbetet för jämställdhet innebär att bryta traditionella könsrollsmönster, att ge kvinnor och män lika möjligheter och rättigheter i arbetslivet och privatlivet såväl som i det politiska, fackliga och samhällseliga arbetet. (Ur Göteborgs Stadsteaters Verksamhetsplan 2018)

Teaterns jämställdhetsplan vilar på:

- Göteborgs Stads ägardirektiv
- Göteborgs Stads budget
- Verksamhetsplan för Göteborgs Stadsteater
- Diskrimineringslagen
- Föräldraledighetslagen

Ledning och personal vid Göteborgs Stadsteater ska driva jämställdhetsarbetet inom två likvärdiga områden:

**Det konstnärliga** – villkor för repertoar, rollbesättning och scenisk gestaltning

**Det personalpolitiska** – villkor för arbetet

## MÅL INOM DET PERSONALPOLITISKA ARBETET

- Göteborgs Stadsteater ska ligga i framkant i arbetet med jämställdhet.
- Kvinnor och män ska ha lika lön, arbetsvillkor och anställningsförmåner för arbete som är att betrakta som lika och/eller likvärdigt. Lönesättningen ska relateras till yrkesutbildning, yrkeserfarenhet, ansvar och arbetsuppgifter samt arbetsprestation.
- Arbetet ska kunna förenas med havandeskap och föräldraskap.
- Inom Göteborgs Stadsteater accepteras inte att någon anställd, samarbetspartner eller besökare utsätts för diskriminering, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.
- En jämn fördelning mellan kvinnor och män ska så långt som möjligt eftersträvas i sysselsättningar där yrkesval och rekrytering visat sig vara könsbundna. En jämn fördelning kan anses uppnådd då andelen kvinnor respektive män inte understiger 40 procent.
- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till anställning, befordran och utveckling i arbetet.
- Teatern ska arbeta med jämställdhetsperspektivet i sin budgetprocess inför varje nytt verksamhetsår.

## 1. SAMVERKAN OCH ANSVAR

Samverkan mellan teaterledningen och de anställda är en förutsättning för att jämställdhetsarbetet ska lyckas. Forum för samverkan är teaterns jämställdhetsgrupp sammansatt av representanter för arbetsgivaren och arbetstagaren.

Ytterst ansvarig för jämställdhetsarbetet på teatern är VD. Arbetet sker i samråd med personalchef, konstnärliga ledare, ledningsgrupp och teaterns jämställdhetsgrupp. Varje avdelningschef ansvarar för att följa upp sin verksamhet i enlighet med planen. Arbetet med att förverkliga en jämställd arbetsplats är emellertid samtliga anställdas ansvar.

## **2. ARBETSMILJÖ**

Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minsta möjliga risk för fysisk och psykisk ohälsa. Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska anordnas så att de lämpar sig för alla oavsett kön, bakgrund eller individuella förutsättningar. För att säkerställa det finns rutiner för introduktion och säkerhetsanalyser. Rutinerna omfattar även externa parter, te x vid gästspel från andra teatrar.

## **3. FÖRVÄRVSARBETE OCH FÖRÄLDRASKAP**

Teatern tillämpar flextider för anställda som arbetar dagtid, för att underlätta för föräldrar att förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Teatern ska aktivt arbeta för att föräldrar ska kunna förena ansvar för barn med ett stimulerande arbete. I den mån arbetet tillåter bör en generös inställning till individuell förläggning av arbetstid för småbarnsföräldrar eftersträvas i överenskommelse mellan chef och medarbetare.

Teatern har ett särskilt bidrag till barnvaktskostnader under kvällstid och helger i de fall där båda föräldrarna arbetar på teatern och på samma tider eller till ensamstående förälder. Bidraget får uppgå till max 20 000 kr/kalenderår och per föräldrapar/ensamstående förälder och gäller för barn under 12 års ålder.

För skådespelare gäller att teatern tillämpar ”frysning” av långtidskontrakt (2-5 år) vid föräldraledighet räknat från första uttagna föräldraledighetsdag för föräldern i samband med barnets födelse. En förutsättning är att minst 3 månader återstår av långtidskontraktet vid föräldraledighetsdagen.

Innan en föräldraledighet träder i kraft ska ansvarig chef ha ett samtal med medarbetaren om hur kontakten under ledighetsperioden ska se ut. Det är av yttersta vikt att ansvarig chef i god tid innan föräldraledig medarbetare ska återgå i tjänst tar kontakt och informerar om hur verksamheten ser ut och om den framtida planeringen. Om den föräldralediga önskar utvecklingssamtal ska formerna för detta planeras tillsammans med ansvarig chef.

Gravida medarbetare ska garanteras trygghet och integritet i samband med konstaterad graviditet. Detta gäller i högsta grad för visstidsanställd personal. Den anställde kan vända sig till personalchef eller VD i dessa frågor.

## **4. REKRYTERING OCH KÖNSFÖRDELNING**

En jämn fördelning mellan kvinnor och män ska så långt som möjligt eftersträvas inom samtliga yrkesgrupper. En jämn könsfördelning kan anses vara uppnådd då andelen kvinnor

respektive män i alla yrkesgrupper och att andelen kvinnliga respektive manliga chefer inte understiger 40 procent.

Teatern ska i samband med anställningsförfaranden, utbildningar och befordringar särskilt uppmärksamma jämställdhetsaspekten. Teaterns ledning ska vid anställningsförfaranden via annonser eller anslag speciellt uppmärksamma jämställdheten i text och utformning. Följande text ska infogas vid all rekrytering: "Göteborgs Stadsteater vill ta tillvara de kvaliteter som en jämn könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten."

Vid varje rekrytering ska följande frågor ställas:

- Finns det behov av könsutjämning?
- Ska riktad annonsering tillämpas?
- Kan annonsen vara omedvetet "könsmärkt"?

## **5. UTVECKLING OCH UTBILDNING**

Alla medarbetare ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling. Varje chef ska bevaka jämställdhetsaspekten så att ingen diskriminering sker vid urval till utbildnings- och utvecklingsaktiviteter.

Ledningen ska tillse att utbildningskontot fördelas jämt mellan kvinnor och män och i de olika yrkesgrupperna utifrån en prioritering av fortbildningsinsatser inom respektive avdelning.

## **6. JÄMSTÄLLDA LÖNER**

Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män får inte förekomma. Teaterledningen ska med aktuell lönestatistik som grund, genomföra en lönekartläggning i syfte att motverka osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män, i skilda typer av arbete och för olika kategorier av arbetstagare. Lönestatistiken upprättas i samband med den årliga lönerevisionen.

Befattningarna vid teatern värderas i enlighet med BAS-systemet för arbetsvärdering, där befattningens krav på utbildning, kunskap, problemlösning, ansvar och arbetsförhållanden värderas. Jämförelser görs av mäns och kvinnors löner i enlighet med BAS.

## **7. MARKNADSFÖRING**

Varken kvinnor eller män ska framställas på ett nedvärderande eller diskriminerande sätt på kampanjbilder eller i övrigt i marknadsföring.

De som utformar kampanjbilder och marknadsföringsmaterial får information om Stadsteaterns inställning till och förutsättningar för marknadsföring med beaktande av jämställdhetsaspekten.

## **8. DET KONSTNÄRLIGA ARBETET**

**Göteborgs Stadsteater har under flera år systematiskt på och framgångsrikt arbetat för att engagera kvinnliga dramatiker, regissörer och annan konstnärlig personal. För att uppnå detta mål har teatern också satsat på nyskriven dramatik, och beställningarna har därmed kunnat läggas direkt till kvinnliga dramatiker. Jämställdheten har blivit en självklar fråga för teatern och kommer att prioriteras även fortsättningsvis i det konstnärliga arbetet.**

Kvinnor och män i bolagets produktioner ska beskrivas och gestaltas på ett mångfacetterat sätt så att båda könen speglar alla sidor av mänskligt liv. Teaterns produktioner ska ifrågasätta gängse roller, normer och maktstrukturer genom medvetna val utifrån ett genusperspektiv.

Produktionerna ska sammantagna vara sådana att kvinnor och män medverkar i lika stor utsträckning dvs. målet är en fördelning 40-60 procent av respektive kön i alla kategorier av upphovspersoner och i fördelning av resurser, mätt över en tidsperiod på tre år.

De konstnärliga ledarna ska särskilt beakta representationen på teaterns scener. De konstnärliga ledarna ska vid val av verk, såväl klassiska, nutida som beställd nyskriven svensk dramatik, särskilt uppmärksamma genus och jämställdhet.

Teaterns konstnärliga råd ska särskilt beakta genus och jämställdhetsaspekten vid repertoarval och därigenom bevaka att kvinnor och män ges samma möjlighet till stora och drivande roller. Utgångspunkten ska vara ett antal frågeställningar: Vilka val gör vi i text och gestaltning? Finns det andra val att göra? Hur ser normerna ut? Kan man bryta rådande normer i rollbesättningar? Hur kan man vända på perspektiven, förändra dem, skapa alternativ?

Ingen ska mot sin vilja behöva medverka i nakenscener eller utsättas för kränkande exploatering i samband med nakenscener eller scener av sexuell art. Vid arbete med scener av sexuell natur, fysisk exponering eller vid andra problem/utsatthet ska detta diskuteras och förutsättningar klargöras. Skådespelare/statister ska i förväg få information av regissören om önskad nakenmedverkan. Samråd ska i dylika fall ske med skådespelaren/statisten om hur scenen kan gestaltas på ett lämpligt sätt.

## **SEXUELLA TRAKASSERIER, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING**

Alla medarbetare inom Göteborgs Stadsteater har rätt till en sund, säker och stimulerande arbetsmiljö. Inom Göteborgs Stadsteater accepteras inte att någon anställd, samarbetspartner eller besökare utsätts för diskriminering, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling. Detta gäller mellan medarbetare, mellan chef och medarbetare och mellan teaterns medarbetare och dess kunder/publik.

Med sexuella trakasserier avses missgynnande, ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker den enskildes integritet. Den som kränker ska vara medveten om att beteendet är oönskat.

Sexuella trakasserier kan vara att:

- ovälkommet och medvetet beröra en person på ett sexuellt sätt,
- skämta, förslå, ge blickar och framställa bilder som kan uppfattas som kränkande och

nedsättande mot kvinnor eller män,

- yttra ovälkomna sexuella kommentarer om klädsel, utseende eller privatliv,
- yttra generaliserande uttalanden och kommentarer om kvinnor eller män etc.

Det är den som är utsatt som avgör vad som är kränkande. Om den som kränker/trakasserar är omedveten om att handlingen är oönskad behöver hen uppmärksammas på att så är fallet.

Diskriminering innebär missgynnande, medveten särbehandling utan saklig motivering på grund av någon av diskrimineringsgrunderna: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Diskriminering kan delas upp i två former:

Direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i jämförbar situation om missgynnandet har samband med diskrimineringsgrunderna.

Indirekt diskriminering innebär att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse eller liknande som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med viss diskrimineringsgrund.

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda individer på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Det kan till exempel vara att:

- uttrycka förlöjligande generaliseringar,
- ignorera en person,
- förtala och/eller nedsvärta en person,
- undanhålla information eller att arbetet medvetet försvåras,
- frysa ut en person från gemenskapen,
- medvetet förolämpa en person
- kritisera eller förlöjliga en person inför andra.

Dessa uttryckssätt och handlingar präglas av grov respektlöshet och bryter mot allmän etik om hur människor ska bemötas.

Arbetsmiljön ska hållas fri från ovanstående handlingar. Det åligger all personal att rapportera dylika företeelser till utsedd kontaktperson från Teaterförbundet, närmaste chef, personalchef eller VD för att relevanta åtgärder ska kunna vidtas.

Teaterförbundet, avd 4, ska årligen utse ett kvinnligt och ett manligt jämställdhetsombud vid såväl Götaplatsen som vid Backa Teater som har till uppgift att verka som ett personligt stöd vid eventuella trakasserier.

## **Beredskapsplan vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling**

### **Till dig som utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling**

- Din upplevelse av situationen är den sanna för dig. Det gäller dina känslor.
- Tydliggör att beteendet inte är välkommet - Ett nej är alltid ett nej! Säger du inte ifrån i stunden så gör det så snart som möjligt.
- Prata med någon som du har förtroende för och kan lita på. Du ska inte behöva stå ensam.
- Vid allvarligare fall behöver inte du som trakasseras säga ifrån för att det ska betraktas som trakasserier.
- Dokumentera händelsen, datum, klockslag, vittnen etc. Vid en utredning kan det användas som bevismaterial.
- Oavsett om det är du själv som är utsatt eller är den som observerar händelsen ska det omedelbart anmälas till närmaste chef eller till personalchefen, och/eller utsedda kontaktpersoner. Närmaste chef ska, efter medgivande från den drabbade, alltid informera VD eller personalchef som har utredningsansvar.
- Det finns en blankett som kan användas för anmälan och lämnas till VD eller Personalchef. Den kan fyllas i anonymt.

### **Utredning**

Utredningen av en anmälan måste anpassas till ärendet. Frågan ska behandlas skyndsamt och med sekretess genom

- Enskilda samtal med de inblandade – trakasserad, trakasserare, arbetsledning, eventuellt uppgiftslämnare. Samtalen genomförs med närmaste chef och/eller personalchef. I vissa fall görs utredning av extern part, t ex förestagshälsovården som har speciell kompetens.
- Analys och beslut om åtgärder
- Åtgärds- och sanktionssamtal tillsammans med VD/personalchef samt berörd facklig organisation
- Samtal/medling mellan parterna där eventuellt ”kontrakt” upprättas för framtiden
- Uppföljning

### **Allvarligare fall**

Vid ärenden som bedöms kunna falla under brottsbalkens regler om ofredande, sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande och tvång samt våldtäkt ska kontakt tas direkt med personalchefen eller VD för ett avgörande om polisanmälan ska göras. Arbetsgivaren gör polisanmälan när det gäller anställda. Naturligtvis kan även den som utsatts göra polisanmälan. Arbetsrättsliga åtgärder, som kan bestå i allt från varning till uppsägning, kommer att vidtas mot arbetstagare som gör sig skyldiga till diskriminering och trakasserier. Denna handlingsplan omfattar alla anställda vid Göteborgs Stadsteater AB.

Respektive avdelningschef ansvarar för att beredskapsplanen är känd på avdelningen och delges nyanställda.

## Åtgärdsplan 2018

Område	Aktivitet	Tidplan	Ansvar/ uppföljning
<b>1. Revision och utvärdering av jämställdhetsplan</b>	Teatern ska revidera jämställdhetsplanen i samverkan med jämställdhetsgruppen, informera styrelsen och därefter ta upp den på informationsmöte på Götaplatsen och på Backa Teater och i möte på varje avdelning.	Årligen	Personalchef samt avdelnings-chefer
<b>Introduktion</b>	Vid introduktion av nyanställda informeras de om bolagets jämställdhetsarbete.	Vid varje nyanställning	Avdelnings-chefer
<b>2. Projektering och investering</b>	Aktivt se över scenteknik ur ett jämställdhetsperspektiv i samband med teaterns produktionsprocesser och inför leasing- och investeringsbeslut.	Vid varje skyddsgranskning och investering	Tekniska chefer samt inspicier
<b>Gästade produktioner</b>	Inför gästspel på våra scener ska den gästade producenten göras uppmärksam på de riktlinjer för hantering av utrustning och dekor som gäller vid Göteborgs Stadsteater. Detta finns redovisat i ett speciellt dokument som den gästade producenten erhåller vid kontraktsskrivning.	Inför varje gästspel	Producenter och tekniska chefer
<b>4. Rekrytering</b>	Nyanställda ska i möjligaste mån anställas på heltid och på sikt ska ofrivillig deltidsanställning minska. En redovisning över deltidsanställningar uppdelad på män och kvinnor ska göras årligen.	Vid varje nyanställning, samt årligen.	Personalchef
<b>5. Kompetensutveckling</b>	Budgetprocessen genomlysas utifrån ett jämställdhetsperspektiv inom områdena utbildning och personalbefrämjande åtgärder samt arbetsmiljö. Föregående år följs upp.	Årligen	VD och Personalchef
	Vid medarbetarsamtal ska kompetensutvecklingsplan utformas och önskemål om vidareutveckling uppmärksammas. Sådana önskemål ska stöttas och underlättas, särskilt mot yrken där det berörda könet är underrepresenterat.	Årligen	Avdelnings-chefer
<b>7. Marknadsföring</b>	Inför släpp av kommande spelars repertoar görs en genomgång av antalet män resp. kvinnor i marknadsföringsmaterialet. Hänsyn tas också till uttryck hos de representerade.	Årligen	Marknads- och kommunikationschef
<b>8. Introduktion konstnärliga team</b>	De konstnärliga ledarna ska informera varje gästregissör, gästscenograf och gästkoreograf etc om genusarbetet vid teatern och den betydelse bolaget lägger i gestaltungsarbetet i varje produktion.	Kontinuerligt vid varje ny produktion	Konstnärliga ledarna



**Jämställdhets- och mångfaldsgrupp vid Göteborgs Stadsteater AB:**

Hélène Otterbeck  
Johan Häggblom  
Rasmus Lindgren  
Ingela Collin  
Ramtin Parvaneh  
Hannah Alem Davidson  
Björn Sandmark  
Andrea Wettergren  
Tekla Olsson Brookes

**Bilagor:**

Grundförutsättningar för dekorhantering vid gästspel på Backa Teater  
Grundförutsättningar för dekorhantering vid gästspel på Stora Scen  
Grundförutsättningar för dekorhantering vid gästspel på Studion

## **Grundförutsättningar för dekorhantering vid gästspel på Backa Teater.**

### **Utdrag ur Jämställdhetsplan för Göteborgs Stadsteater AB:**

*Inför gästspel på våra scener ska den gästande producenten göras uppmärksam på de riktlinjer för hantering av utrustning och dekor som gäller vid Göteborgs Stadsteater AB.*

Anledningen till att vi har denna skrivelse just i vår jämställdhetsplan är att vi ser en fördel i att den tekniska personalen vid teatern består av både stor- och småväxta, unga och äldre, kvinnor och män. Så vill vi ha det och så är det också till stor del.

Även om personalen har utbildning i lyftteknik och är vana vid att hantera dekorelement och teknisk utrustning måste vi kunna bemanna våra föreställningar och våra gästspel utan att ta hänsyn till just muskelmassan hos personalen. Av jämställdhets- och arbetsmiljöskäl har vi därför bestämda begränsningar vad gäller vikt, volym och hanterbarhet hos dekorelement och teknisk utrustning för produktioner på vår scen, även vid gästspel.

Nedan följer ett utdrag ur tillämpliga delar av våra riktlinjer för dekorhantering vid Backa Teater.

Dekorvolym:

- Max dekorhöjd 5000 mm
- Max vikt för dekorelement eller utrustningsdel som behöver kunna lyftas av två personer är 35 kg. Undantagsvis kan enstaka element få väga upp till 50 kg.

Då Backa Teater saknar sidoscener måste all dekor rymmas på scen.

Vid föreställning ska dekoren till största delen rymmas på scen, cases och emballage kan förvaras i magasinet/backstage.

Backa Teater är en teater av typ ”black box” med nättak så hängningsmöjligheterna är begränsade. Detta får utredas specifikt inför varje gästspel.

Backa Teater ligger i markplan, det är således lätt att få in dekor om den är lastad på vagn eller i cases.

Jag ber er beakta dessa förutsättningar inför ert gästspel och hör gärna av er i god tid med frågor och synpunkter, jag är övertygad om att vi kan räta ut eventuella frågetecken tillsammans.

Ni är varmt välkomna till Göteborgs Stadsteater AB/Backa Teater

Sven Fransson  
Teknisk chef Backa Teater

## **Grundförutsättningar för hantering av utrustning och dekor vid gästspel på STORA SCEN.**

### **Utdrag ur Jämställdhetsplan för Göteborgs Stadsteater:**

*Inför gästspel på våra scener ska den gästande producenten göras uppmärksam på de riktlinjer för hantering av utrustning och dekor som gäller vid Göteborgs Stadsteater.*

Anledningen till att vi har denna skrivelse just i vår jämställdhetsplan är att vi ser en fördel i att den tekniska personalen vid teatern består av både stor- och småväxta, unga och äldre, kvinnor och män. Så vill vi ha det och så är det till stor del!

Även om vår personal har utbildning i lyftteknik och är vana vid att hantera dekorelement och teknisk utrustning måste vi kunna bemanna våra föreställningar och gästspel utan att ta hänsyn till just muskelmassan hos personalen. Av jämställdhets- och arbetsmiljöskäl har vi därför bestämda begränsningar vad gäller vikt, volym och hanterbarhet hos dekorelement och teknisk utrustning för produktioner på våra scener, även vid gästspel.

Nedan följer ett utdrag ur tillämpliga delar av våra riktlinjer för dekorhantering på Stora Scen.

#### Dekorvolym:

- Max dekorhöjd är 7 meter (hängande i rås; max 10 meter).
- Max vikt för dekorelement eller utrustningsdel som behöver kunna lyftas av två personer, är 35 kg. Undantagsvis kan enstaka element få väga upp till 50 kg.
- Vid föreställning ska dekoren till största delen rymmas på scenen och dess sidoutrymmen då övrigt lagerutrymme är upptaget av andra produktioners dekor.

Jag ber er beakta dessa förutsättningar inför ert gästspel, men hör av er i god tid med frågor och synpunkter kring detta så är jag övertygad om att vi tillsammans kommer att kunna lösa eventuella problem.

Ni är varmt välkomna till Göteborgs Stadsteater!

Göran Henning  
Föreställningsteknisk chef

## Grundförutsättningar för hantering av utrustning och dekor vid gästspel på STUDION.

### **Utdrag ur Jämställdhetsplan för Göteborgs Stadsteater:**

*Inför gästspel på våra scener ska den gästande producenten göras uppmärksam på de riktlinjer för hantering av utrustning och dekor som gäller vid Göteborgs Stadsteater.*

Anledningen till att vi har denna skrivelse just i vår jämställdhetsplan är att vi ser en fördel i att den tekniska personalen vid teatern består av både stor- och småväxta, unga och äldre, kvinnor och män. Så vill vi ha det och så är det till stor del!

Även om vår personal har utbildning i lyftteknik och är vana vid att hantera dekorelement och teknisk utrustning måste vi kunna bemanna våra föreställningar och gästspel utan att ta hänsyn till just muskelmassan hos personalen. Av jämställdhets- och arbetsmiljöskäl har vi därför bestämda begränsningar vad gäller vikt, volym och hanterbarhet hos dekorelement och teknisk utrustning för produktioner på våra scener, även vid gästspel.

Nedan följer ett utdrag ur tillämpliga delar av våra riktlinjer för dekorhantering på Studion.

#### Dekorvolym:

- Max dekorhöjd, 4500mm.
- Max vikt för dekorelement eller utrustningsdel som behöver kunna lyftas av två personer, är **35 kg**. Undantagsvis kan enstaka element få väga upp till 50 kg.
- Dekorelementen ska kunna fällas ihop till ”platta paket” om max 4500x2000x200mm för transporten mellan lastintag och scen.
- Hela dekoren ska rymmas på scenen, inkl. ev. dekorbyten, under föreställning.

Jag ber er beakta dessa förutsättningar inför ert gästspel, men hör av er i god tid med frågor och synpunkter kring detta så är jag övertygad om att vi tillsammans kommer att kunna lösa eventuella problem.

Ni är varmt välkomna till Göteborgs Stadsteater!

Göran Henning  
Föreställningsteknisk chef

## MÅNGFALDSPLAN 2018

*Alla medarbetare inom Göteborgs Stadsteater har rätt till en sund, säker och stimulerande arbetsmiljö. Inom Göteborgs Stadsteater tolereras inte diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling i någon form som riktas mot enskilda individer på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför verksamhetens gemenskap. Detta gäller mellan medarbetare, mellan chef och medarbetare och mellan teaterns medarbetare och dess kunder/publik.*

### ÖVERGRIPANDE MÅL OCH VISION AVSEENDE MÅNGFALD

Göteborgs Stadsteaters styrelse har fastställt mål och en långsiktig vision för verksamhetens utveckling avseende mångfald:

*"... Förändringar i dagens samhälle ställer också krav på teatern att förnyas. Teatern har en viktig uppgift att fylla när det gäller att överbrygga skillnader mellan människor med olika bakgrund. Ett viktigt mål är att ge upplevelser som kan bidra till att förståelsen mellan människor ökar, att misstänksamheten mot det främmande minskar, att positiva förebilder skapas och att allas lika värde betonas. Teatern skall spegla utsatta gruppers situation ..."*

Göteborgs Stadsteaters tilltal och agerande ska vara inkluderande i personalarbete, rekrytering, utvecklingsarbete och teaterproduktion och knyta an till teaterns vision och mål. Teatern ska uppmärksamma mångfaldsaspekten med utgångspunkt i vad som berättas från våra scener och på vilket sätt det berättas.

Alla som är verksamma vid Göteborgs Stadsteater har ett ansvar att tillvarata och värdesätta människor, idéer och sammanhang som kan bidra till mångfaldsutvecklingen, på samma sätt som för arbetsmiljö- och jämställdhetsarbetet. Tilltal och agerande skall vara inkluderande inom alla delar av verksamheten.

Teaterns mångfaldsplan vilar på:

- Göteborgs Stads ägardirektiv
- Göteborgs Stads budget
- Verksamhetsplan för Göteborgs Stadsteater AB
- Diskrimineringslagen

#### Definition mångfald

Med mångfald menar Teatern allas lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Den som verkar avvika från normen ska inte behöva representera ett annorlundaskap som andra definierat.

### **Organisation och ansvarsfördelning**

VD har ett övergripande ansvar för att det bedrivs ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och främja mångfald inom Göteborgs Stadsteater. För samordning av denna handlingsplan ansvarar personalchefen som också har ansvar för att utveckla och följa upp mångfaldsarbetet i ledningsgruppen. Avdelningscheferna och de konstnärliga cheferna ansvarar för genomförandet av avdelningsspecifika åtgärder. Arbetet med att förverkliga målet med en jämlik arbetsplats är emellertid samtliga anställdas ansvar.

### **Samverkan**

Samverkan mellan teaterledningen och de anställda är en förutsättning för att mångfaldsarbetet ska lyckas. Forum för samverkan är teaterns mångfaldsgrupp sammansatt av representanter för arbetsgivaren och arbetstagarerna.

### **Årlig revision och utvärdering av mångfaldsplan**

Teatern ska årligen revidera mångfaldsplanen i samverkan med mångfaldsgruppen, informera styrelsen och därefter ta upp den på informationsmöte på Götaplatsen, på Backa Teater samt vid avdelningsmöte.

Teatern skall också göra en årlig utvärdering. Det kan vara svårt att sätta siffror på resultatet. Mångfaldsarbetet ska likväl ge ett avtryck som går att kommunicera och jämföra med tidigare skeden.

## **DETALJERADE MÅL OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT**

Ledning och personal vid Göteborgs Stadsteater ska driva mångfaldsarbetet inom både det konstnärliga (villkor för repertoar, rollbesättning och scenisk gestaltning) samt det personalpolitiska (villkor för arbetet).

Teatern har identifierat fem övergripande områden som ska överlappa och interagera med varandra och med pågående verksamhet i ordinarie processer. Dessa övergripande områden är: diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, rekryterings- och urvalsprocesser, publik, verksamhetsutveckling och kompetensutveckling. Varje område har detaljerade mål. För att uppnå målen har ett antal åtgärder definierats tillsammans med uppgiften om vem som ansvarar för uppföljning och genomförande, se åtgärdsplan.

## **1. DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING**

### **Mål**

Stadsteatern ska aktivt arbeta med att förebygga, och vid förekomst även aktivt hantera diskriminering och trakasserier.

### **Förhållningssätt**

Alla medarbetare inom Göteborgs Stadsteater har rätt till en sund, säker och stimulerande arbetsmiljö. Inom Göteborgs Stadsteater tolereras inte diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling i någon form som riktas mot enskilda individer på ett sätt som kan leda till att dessa ställs utanför verksamhetens gemenskap. Detta gäller mellan medarbetare, mellan chef och medarbetare samt mellan teaterns medarbetare och dess kunder/publik.

Alla som anställs av Göteborgs Stadsteater skall, vid kontraktsskrivning och introduktion informeras om handlingsplanen mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Alla medarbetare har ett ansvar att ta del av information på området, följa riktlinjerna i denna plan och delta i relevanta utbildningar för att förebygga och förhindra kränkande särbehandling.

## **2. REKRYTERING OCH URVALSPROCESSER**

### **Mål**

Stadsteatern skall aktivt arbeta med att öka mångfalden bland de anställda på alla nivåer i verksamheten.

### **Förhållningssätt**

Mångfaldsperspektivet ska vara tydligt uttalad i alla processer som rör rekrytering och urval. Rekryterings- och urvalsprocesser ska alltid förhålla sig till de utgångspunkter och generella mål som finns redovisade i mångfaldsplanen och andra styrdokument. Fokus i skrivingar liksom i personligt bemötande i rekryterings- och urvalsprocesser ska alltid riktas mot de uppgifter som den rekryterade ska utföra liksom mot verksamhetens behov av utveckling. I de fall rekryterings- och urvalsprocesserna stöter på vad som kan tyckas vara problem (t. ex. tillgänglighet, språk, snäv grupp sökande etc.) ska lösningar sökas och utvärderas.

## **3. PUBLIK**

### **Mål**

Teatern ska möta sin publik med hög kvalitet på service, kunskap och bemötande och ha en bred tillgänglighet. Det gäller såväl i förhållande till publikens ålder, teatervana, som för besökare med bakgrund i andra kulturer än den svenska.

Teaterns verksamhet ska publikt vara anpassad på ett sådant sätt att föreställningarna är tillgängliga för publik med olika funktionsvariationer. Det gäller både teaterhusen, upplevelsen och informationen. Tillgänglighetsanpassningen ska fortsätta under 2018.

### **Förhållningssätt**

Fokus ska ligga på allas möjligheter att vara delaktiga i den scenkonst och övriga arrangemang som utvecklas på Göteborgs Stadsteater. Tillgänglighet och ett inkluderande synsätt ska präglade utvecklingen på teatern för att nå en stor och diversifierad publik.

## **4. VERKSAMHETSUTVECKLING**

### **Mål**

De konstnärliga ledarna drar upp riktlinjer för konstnärlig inriktning och repertoar. I arbetet med repertoar ska den konstnärliga ledaren och det konstnärliga rådet beakta mångfaldsaspekten.

### **Förhållningssätt**

Teatern skall medvetet arbeta med att förändra konserverande synsätt av repertoarval och rollbesättningar för att spegla dagens samhälle och intensifiera arbetet med normkritiska perspektiv.

## **4. Kompetensutveckling**

### **Mål**

All personal ska ha tillräcklig kompetens för att bidra till mångfaldsutvecklingen.

### **Förhållningssätt**

Alla som arbetar vid Göteborgs Stadsteater ska vara delaktiga i och ansvariga för utveckling av mångfalden på Teatern. Delaktighet och ansvarstagande ska uppnås genom kompetensutveckling och tillvaratagande av kompetens. En plan för kompetensutvecklingsbehovet inom mångfaldsområdet ska årligen identifieras och skrivas in i åtgärdsplanen.



## Åtgärdsplan 2018

Område	Aktivitet	Tidplan	Ansvar/ uppföljning
<b>1.Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling</b>	Innehållet i mångfaldsplanen och i handlingsplanen mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska årligen tas upp på ett gemensamt informationsmöte på Götaplatsen och på Backa Teater för all personal samt på avdelningsmöten.	Årligen	Personalchef samt avdelningschefer
<b>2.Rekrytering och urvalsprocesser</b>	Teaterns rekryteringspolicy ska beaktas vid varje rekrytering.	Kontinuerligt	Personalchef
	Vid rekrytering via bemanningsföretag eller konsult skall teaterns rekryteringspolicy utgöra grunden för uppdraget och mångfaldsaspekten ska reflekteras över då uppdraget är slutfört.	Efter avslutad rekrytering	Personalchef
<b>3.Publik</b>	Den framtagna handlingsplanen för tillgänglighet vid Göteborgs Stadsteater ska följas upp årligen i teaterns miljö- och säkerhetsgrupp.	Årligen	VD
	Förvaltningsmöten med HIGAB och Norra Älvstrandens AB ska ha en stående punkt som gäller anpassning av teaterhuset vid Götaplatsen och Backa Teater för tillgänglighet i enlighet med handlingsplanen för tillgänglighet vid Göteborgs Stadsteater.	Årligen	Lokalansvarig chef
	Vid spelårets start ska en genomgång göras av hur hörhjälpmedlen fungerar, för publikvaktmästare, garderob- och serveringspersonal.	Årligen innan årets första höstpremiär	Restaurangchef i samarbete med ljudansvarig
<b>4. Verksamhetsutveckling</b>	Mångfaldsgruppen ska kunna vara ett stöd för de konstnärliga ledarna i arbetet att beakta mångfaldsaspekten. Därför ska eftersträvas att någon ur det konstnärliga rådet också ingå i mångfaldsgruppen.	Årligen	Personalchef
<b>5.Kompetensutveckling</b>	Funkisfobi har identifierats som årets mångfaldsområde där Teatern behöver stärka upp kompetensen.	2018-2019	Personalchef
	Teatern ska vara en samarbetspartner för Westpride.	Årligen	VD med en av teaterns producenter

## **Beredskapsplan vid diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling**

### **Till dig som utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling**

- Din upplevelse av situationen är den sanna för dig. Det gäller dina känslor.
- Tydliggör att beteendet inte är välkommet
- Ett nej är alltid ett nej! Säger du inte ifrån i stunden så gör det så snart som möjligt.
- Prata med någon som du har förtroende för och kan lita på. Du ska inte behöva stå ensam.
- Vid allvarligare fall behöver inte du som trakasseras säga ifrån för att det ska betraktas som trakasserier.
- Dokumentera händelsen, datum, klockslag, vittnen etc. Vid en utredning kan det användas som bevismaterial.
- Oavsett om det är du själv som är utsatt eller är den som observerar händelsen ska det omedelbart anmälas till närmaste chef eller till personalchefen, och/eller utsedda kontaktpersoner. Närmaste chef ska, efter medgivande från den drabbade, alltid informera VD eller personalchef som har utredningsansvar.
- Det finns en blankett som kan användas för anmälan och lämnas till VD eller Personalchef. Den kan fyllas i anonymt.

### **Utredning**

Utredningen av en anmälan måste anpassas till ärendet. Frågan ska behandlas skyndsamt och med sekretess genom

- Enskilda samtal med de inblandade – trakasserad, trakasserare, arbetsledning, eventuellt uppgiftslämnare. Samtalen genomförs med närmaste chef och/eller personalchef. I vissa fall görs utredning av extern part, t ex förestagshälsovården som har speciell kompetens.
- Analys och beslut om åtgärder
- Åtgärds- och sanktionssamtal tillsammans med VD/personalchef samt berörd facklig organisation
- Samtal/medling mellan parterna där eventuellt ”kontrakt” upprättas för framtiden
- Uppföljning

### **Allvarligare fall**

Vid ärenden som bedöms kunna falla under brottsbalkens regler om ofredande, sexuellt ofredande, sexuellt utnyttjande och tvång samt våldtäkt ska kontakt tas direkt med personalchefen eller VD för ett avgörande om polisanmälan ska göras. Arbetsgivaren gör polisanmälan när det gäller anställda. Naturligtvis kan även den som utsatts göra polisanmälan. Arbetsrättsliga åtgärder, som kan bestå i allt från varning till uppsägning, kommer att vidtas mot arbetstagare som gör sig skyldiga till diskriminering och trakasserier. Denna handlingsplan omfattar alla anställda vid Göteborgs Stadsteater AB.

Respektive avdelningschef ansvarar för att beredskapsplanen är känd på avdelningen och delges nyanställda.

**Jämställdhets- och mångfaldsgrupp vid Göteborgs Stadsteater AB:**

Hélène Otterbeck

Johan Häggblom

Rasmus Lindgren

Ingela Collin

Ramtin Parvaneh

Hannah Alem Davidson

Björn Sandmark

Andrea Wettergren

Tekla Olsson Brookes