



Beslutsunderlag 14

Styrelsen 2022-06-02

Diarienummer 92/22

Handläggare: Andrea Wettergren, HR chef

Telefon: 031-708 70 13

E-post: andrea.wettergren@stadsteatern.goteborg.se

Likabehandlingsplan 2022

Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stadsteater AB:

Styrelsen antecknar informationen.

Sammanfattning

Teaterns likabehandlingsgrupp har reviderat Likabehandlingsplanen, som sedan hanterats vidare i den bolagsövergripande ledningsgruppen. Bland annat har Stora Teatern implementerats och några texter har flyttats från åtgärdslista till löpande text.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur ekologisk dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Bedömning ur social dimension

Bolaget har inte funnit några särskilda aspekter på frågan utifrån denna dimension.

Samverkan

Likabehandlingsplan 2022 fastställdes på samverkan den 12 april 2022.

Bilagor

1. Likabehandlingsplan 2022

2022-05-25

Björn Sandmark

VD, Göteborgs Stadsteater AB

LIKABEHANDLINGSPLAN 2022

Alla medarbetare inom Göteborgs Stadsteater AB har rätt till en sund, säker och stimulerande arbetsmiljö. Verksamheterna ska präglas av jämlikhet, jämställdhet, tillgänglighet och alla människors lika värde. Arbetet för likabehandling innebär att bryta traditionella och normativa roller, att ge alla människor lika möjligheter och rättigheter i arbetslivet och privatlivet. Inom Göteborgs Stadsteater AB tolereras inte diskriminering, trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier i någon form som riktas mot enskilda individer 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 publik/besökare.

Teaterns likabehandlingsplan vilar på:

- Göteborgs Stads ägardirektiv
- Göteborgs Stads budget
- Verksamhetsplan för Göteborgs Stadsteater AB
- Diskrimineringslagen
- Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019-2023

Definitioner

Göteborgs Stadsteater AB/teatern – Stadsteatern, Backa Teater och Stora Teatern.

Likabehandling – Med likabehandling menar teatern att alla lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder. Diskrimineringslagen bygger på dessa sju diskrimineringsgrunder men i lagen används uttrycken ”könsöverskridande identitet eller uttryck” och ”funktionsnedsättning”.

Organisation och ansvarsfördelning

VD har ett övergripande ansvar för att det bedrivs ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och främja mångfald, jämställdhet och tillgänglighet inom Göteborgs Stadsteater AB och för dess publik/besökare. För samordning av denna handlingsplan ansvarar HR-chefen som också har ansvar för att utveckla och följa upp likabehandlingsarbetet i ledningsgruppen. Arbetsmiljöansvaret är delegerat till chef/konstnärliga ledare och det är de som ansvarar för genomförandet av avdelningsspecifika åtgärder. Arbetet med att förverkliga målen med en jämlik, jämställd och tillgänglig arbetsplats är emellertid samtliga anställdas ansvar.

Samverkan

Samverkan mellan teaterledningen och de anställda är en förutsättning för att likabehandlingsarbetet ska lyckas. Forum för arbete med och beredning av teaterns likabehandlingsarbete är teaterns likabehandlingsgrupp. Partssamverkan och fastställande av likabehandlingsplan sker i teaterns samverkansgrupp sammansatt av representanter för arbetsgivaren och arbetstagaren.

Årlig revision och utvärdering av likabehandlingsplanen

Teatern ska årligen revidera likabehandlingsplanen i samråd med likabehandlingsgruppen, och den ska fastställas i samverkansgrupp, informeras till styrelsen och därefter ska den tas upp på informationsmöte på Stadsteatern, Backa Teater och Stora Teatern.

Likabehandlingsgruppen består av VD, HR-avdelning och medarbetare från olika yrkesgrupper och teaterhus, som frivilligt valt att arbeta övergripande med teaterns likabehandling. En lista över vilka som ingår i likabehandlingsgruppen finns på Theatron/Likabehandling.

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

DETALJERADE MÅL OCH FÖRHÅLLNINGSSÄTT

Ledning och personal vid teatern ska driva likabehandlingsarbetet inom det konstnärliga (villkor för repertoar, rollbesättning och scenisk gestaltning), det personalpolitiska (villkor för arbetet) och det publika (tillgänglighet).

Teatern har identifierat övergripande områden som ska överlappa och interagera med varandra och med pågående verksamhet i ordinarie processer. 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.

Arbetsmiljö

Varje medarbetare 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, till exempel vid gästspel från andra teatrar.

Vid gästspel på teaterns scener får varje gästande organisation information från respektive ansvarig chef om villkoren för dekorhantering och teaterns bemötandekod.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Teatern tillämpar flextider för anställda som arbetar dagtid, bland annat 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 föräldrar eftersträvas i överenskommelse mellan chef och medarbetare.

Teatern har ett barnvaktsbidrag under kvällstid och helger till ensamstående förälder och i fall båda föräldrarna arbetar på teatern och på samma tider.

Bidraget uppgår till max 20 000 kr/kalenderår och per föräldrapar/ensamstående förälder

och gäller för barn under 12 år.

För skådespelare tillämpar teatern ”frysning” av långtidskontrakt (2-5 år) och ettårskontrakt vid föräldraledighet räknat från första uttagna föräldraledighetsdag för föräldern i samband med barnets födelse. En förutsättning är att minst 3 månader återstår av kontraktet 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 anställda kan vända sig till HR-chef eller VD i dessa frågor.

ANSTÄLLNING

Mål

Teatern ska aktivt arbeta med att öka mångfald och jämställdhet bland de anställda på alla nivåer och funktioner i verksamheten.

Förhållningssätt

Teatern ska i samband med nyanställningar, utbildningar och befordringar särskilt uppmärksamma likabehandlingsaspekten. Teaterns ledning ska vid nyanställningar via annonser eller anslag speciellt uppmärksamma jämställdhet och mångfald i text och utformning. Följande text ska infogas vid all rekrytering: ”Göteborgs Stadsteater vill ta tillvara de kvaliteter som en jämn könsfördelning samt mångfald i övrigt tillför verksamheten.”

Vid varje rekrytering ska följande frågor ställas:

- Råder det ojämn könsfördelning och hur ska det beaktas?
- Ska riktad annonsering tillämpas?
- Är den tänkta annonsutformningen omedvetet normativ?
- Hur ser mångfalden ut på avdelningen idag?
- Finns fysiska hinder på arbetsplatsen som kan åtgärdas för att möjliggöra för personer med normbrytande funktionsvariation att få tjänsten?

Vid nyanställning får varje ny medarbetare foldern ”Arbetsmiljö” som beskriver teaterns bemötandekod.

Ledningen ska vidta skäliga åtgärder för att få bort fysiska eller kognitiva hinder som försvårar för personer med normbrytande funktionsvariationer att arbeta. Närmaste chef samordnar arbetet.

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

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

Jämställda anställningsvillkor

Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor baserat på kön får inte förekomma. Teaterledningen ska med aktuell lönestatistik som grund, genomföra en lönekartläggning i syfte att motverka osakliga löneskillnader mellan de juridiska könen, 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 av löner görs mellan de juridiska könen i enlighet med BAS och lönestatistik från branschen och Göteborgs Stad.

PUBLIK

Mål

Teatern ska möta sin publik med hög kvalitet på service, kunskap och bemötande och ha en bred tillgänglighet. Det gäller i förhållande till publikens ålder, teatervana, socioekonomiska tillhörighet och kulturella bakgrund.

Teaterns verksamhet ska publikt vara anpassad på ett sådant sätt att föreställningarna är tillgängliga för publik med olika funktionsförmåga. Det gäller alla teaterhus, upplevelsen och informationen.

Tillgänglighetsanpassningen ska fortsätta under 2022.

Förhållningssätt

Fokus ska ligga på allas möjligheter att vara delaktiga i scenkonstupplevelsen och övriga arrangemang på teatern. Tillgänglighet och ett inkluderande synsätt ska prägla utvecklingen på teatern för att nå en stor och bred publik.

För publik med behov av att komma in i salongen enskilt innan föreställningen eller att sitta på speciell plats, till exempel nära utgången ska detta erbjudas under förutsättning att lediga platser finns att tillgå.

Personer som har svårt att se får föreställningen beskriven för sig med hjälp av utbildad syntolk. Syntolkade föreställningar ges på fasta och regelbundna tider samt kan vid behov beställas. Gäller samtliga produktioner i teaterhusen. Ett antal föreställningar per år visas också med textmaskin för de som önskar eller har behov av att kunna läsa replikerna.

Stadsteaterns webbplatser ska vara tillgänglighetsanpassade och följa internationell standard för tillgänglighet på webben. All information och alla tjänster som publiceras på webbplatsen ska vara tillgänglig och användbar för alla besökare, oavsett om de har någon funktionsnedsättning och oavsett vilken webbläsare eller vilket operativsystem de använder.

Inför släpp av kommande spelårs repertoar görs en normkritisk granskning av marknadsföringsmaterialet för att säkerställa att de kroppar som visualiseras bidrar till att öka representationen ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. De representerades uttryck granskas också så att stereotypa maktordningar kan upptäckas och utmanas.

Teatern strävar efter att vara samarbetspartners till West Pride-festivalen. Något som försvåras av att festivalen ofta äger rum då teatern har sommarstängt.

DET KONSTNÄRLIGA ARBETET

Mål

I arbetet med repertoar ska de konstnärliga ledarna beakta likabehandlingsaspekterna. Det kan ske i dialog med de konstnärliga råden.

Förhållningssätt

De konstnärliga ledarna tillsammans med de konstnärliga råden ska vid val av verk, såväl klassiska, nutida som beställd nyskriven dramatik, särskilt uppmärksamma representationen på teaterns scener. Detta gäller både upphovspersoner och medverkande på scen. 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 vi bryta rådande normer i rollbesättningar? Hur kan vi vända på perspektiven, förändra dem, skapa alternativ? Den som verkar avvika från normen ska inte behöva representera ett annorlunda skap som andra definierat.

De konstnärliga ledarna ska informera varje gästande konstnär och designer (regissör, scenograf och koreograf etc) om likabehandlingsarbetet vid teatern och den betydelse som bolaget lägger i gestaltungsarbetet i varje produktion. Detta ska ske vid varje introduktion av en ny tillfällig medarbetare på teatern.

Under året kommer Riktlinjer för arbete med intima scener att tas fram. Vid arbete med scener/teman av våldsam eller 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 sådana fall ske med skådespelaren/statisten om hur scenen kan gestaltas på ett lämpligt sätt. Teatern anlitar vid förekommande fall intimitetskonsult vid behov.

DISKRIMINERING, SEXUELLA TRAKASSERIER, TRAKASSERIER, KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING, REPRESSALIER

Mål

Göteborgs Stadsteater AB ska aktivt arbeta med att förebygga, och vid förekomst även aktivt hantera diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier.

Förhållningssätt

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

Definitioner

Med sexuella trakasserier avses missgynnande, ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker den enskildes integritet. 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. 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, ge ovälkomna förslag, ge blickar och visa/skicka bilder som kan uppfattas som kränkande och nedsättande mot kvinnor, män eller ickebinära
- yttra ovälkomna sexuella kommentarer om klädsel, utseende eller privatliv

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

Diskriminering kan delas upp i två former:

Direkt diskriminering innebär att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i jämförbar situation och 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 menas handlingar som riktas mot en eller flera medarbetare på ett kränkande sätt. Handlingarna kan leda till ohälsa och medföra att de som drabbas hamnar utanför den sociala gemenskapen. Det är värre om det upprepas och pågår under en längre tid. I värsta fall kan det utvecklas till mobbning.

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,
- förolämpningar
- kritisera eller förlöjliga en person inför andra.

Dessa uttryckssätt och handlingar präglas av respektlöshet och bryter inte bara mot allmän etik om hur människor ska bemötas, utan är också ett brott mot arbetsmiljölagen vad gäller psykosocial arbetsmiljö.

Repressalier innebär att en chef eller arbetsledare vidtar åtgärder som har karaktär av bestraffning. Förbudet mot repressalier syftar alltså till att skydda den eller de arbetstagare som exempelvis har anmält arbetsgivaren för diskriminering, påtalat att arbetsgivaren har handlat i strid med lagen eller medverkat i en utredning enligt lagen. Även den som för någon annans räkning anmäler eller påtalar oegentligheter enligt ovan omfattas av skyddet.

Arbetsmiljön ska hållas fri från ovanstående handlingar. All personal är ansvariga för att rapportera sådana företeelser till utsedd kontaktperson/skyddsombud från Fackförbundet Scen & Film/Akademikerförbunden vid teatern, närmaste chef, HR-chef eller VD för att relevanta åtgärder ska kunna vidtas.

Beredskapsplan vid diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier

Denna beredskapsplan omfattar alla medarbetare vid Göteborgs Stadsteater AB.

Respektive chef ansvarar för att handlingsplanen är känd på avdelningen och delges nyanställda.

Till dig som utsätts för trakasserier, sexuella trakasserier, kränkande särbehandling eller repressalier

- 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 (se definition på s.8) behöver inte du som trakasseras säga ifrån för att det ska betraktas som trakasserier.
- Dokumentera händelsen, datum, klockslag, vittnen etc, så att fakta finns vid en utredning.
- Oavsett om det är du själv som är utsatt eller är den som observerar händelsen ska det omedelbart anmälas till närmaste chef eller till HR-chefen, och/eller utsedda kontaktpersoner. Närmaste chef

eller kontaktperson ska, efter medgivande från den drabbade, alltid informera VD eller HR-chef som har utredningsansvar.

- Det finns en blankett som kan användas för anmälan och lämnas till VD eller HR-chef. Den kan fyllas i anonymt. Blanketten finns på Theatron/Personalhandbok/Blanketter och utskriven där du hittar andra blanketter.

Efter anmälan görs en utredning

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

- Enskilda samtal med de inblandade – trakasserad, den som trakasserat, arbetsledning, eventuellt uppgiftslämnare. Samtalen genomförs med närmaste chef och/eller HR-chef. I vissa fall görs utredning av extern part, exempelvis företagshälsovården som har speciell kompetens.
- Analys och beslut om åtgärder.
- Åtgärds- och sanktionssamtal tillsammans med VD/HR-chef 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 HR-chefen 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, trakasserier och repressalier.

Åtgärder

Område	Aktivitet	Tidplan	Ansvar/ uppföljning
1. Revision och utvärdering av lika-behandlingsplan	Teatern ska revidera likabehandlingsplanen i samråd med likabehandlingsgruppen, informera styrelsen och därefter ta upp den på informationsmöte på respektive teaterhus och i möte på varje avdelning.	Årligen	HR-chef samt övriga chefer
2. Projektering och investering	Aktivt se över scenteknik ur ett jämställdhetsperspektiv i samband med teaterns produktionsprocesser och inför leasing- och investeringsbeslut.	Vid varje skydds-granskning och investering	Tekniska chefer samt inspicier
3. Verksamhets-utveckling	Vid renoveringen av omklädningsrummen i källaren på Götaplatsen tillse att lokalerna är tillgänglighetsanpassade.	Ombyggnad 2020-2021	VD
4.	Likabehandlingsplanen ska tas upp i ledningsgrupp och vid behov hänskjuts frågor om tillgänglighet till teaterns miljö- och säkerhetsgrupp.	Årligen	VD
5.	Likabehandlingsgruppen ska kunna vara ett stöd för de konstnärliga ledarna i arbetet att beakta likabehandlingsaspekten. Därför ska eftersträvas att respektive konstnärligt råd ska ha en medlem som också ingår i likabehandlingsgruppen.	Årligen	Konstnärliga ledarna
6. Kompetens-utveckling	Budgetprocessen genomlysas utifrån ett jämställdhetsperspektiv inom områdena utbildning och personalbefrämjande åtgärder samt arbetsmiljö. Föregående år följs upp.	Årligen	VD och HR-chef
7.	Vid medarbetarsamtal ska kompetensutvecklingsplan utformas och önskemål om vidareutveckling uppmärksammas. Positiv särbehandling kan ske för utveckling mot funktion med underrepresenterat kön.	Årligen	chefer

8.	De som möter teaterns publik/besökare ska ha kunskap om tillgänglighet och bemötande avseende personer med normbrytande funktionsvariation. När utbildningar inom området erbjuds inom stadens regi, uppmuntras medverkan i mån av möjlighet.	Kontinuerligt	chefer
9.	Öka kompetensen hos teaterns arbetsledare och chefer i mötesfacilitering (att leda möten) för att bland annat beakta likabehandling under möten.	Under 2022	VD och HR-chef
10. Tillgänglighet	Förvaltningsmöten med HIGAB och Norra Älvstrandens AB ska ha en stående punkt som gäller anpassning av teaterhusen.	Årligen	Lokalansvarig chef
11.	Vid spelårets start ska en genomgång göras av hur hörhjälpmedlen fungerar, för publikvaktmästare, garderob- och serveringspersonal.	Årligen innan årets första höstpremiär	Restaurang- och publikservice-chef/ Teknisk chef Backa/Stora Teatern i samarbete med Ljudansvarig
12.	En genomgång/nystart av vårt tillgänglighetsarbete genomförs.	Under 2022	Marknads- och kommunikations chef/Restaurang - och publikservice-chef initierar. Berörda chefer och medarbetare deltar.
13. Riktlinjer för intima scener	Riktlinjer kommer att tas fram i Likabehandlingsgruppen i samråd med Teaterledning och i samverkansgrupp.	Innan 1 juni 2022	HR-chef och VD

Göteborgs Stadsteater AB

Backa Teater | Stora Teatern | Göteborgs Stadsteater