



Beslutsunderlag 12
Styrelsen 2024-06-13
Diarienummer 69/24

Handläggare: Andrea Wettergren, HR chef
Telefon: 031-708 70 13
E-post: andrea.wettergren@stadsteatern.goteborg.se

Likabehandlingsplan 2024

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.

Bedömning ur ekonomisk dimension

Att aktivt arbeta med likabehandling kan bidra till kortsiktigt högre kostnader för de insatser som beslutats då det exempelvis kan uppstå behov av utbildningsinsatser eller lönesatsningar utifrån lönekartläggning. I ett långsiktigt perspektiv ser dock bolaget att ett grundligt likabehandlingsarbete som genomsyrar hela organisationen bidrar till en välmående organisation, vilket i sin tur även påverkar ekonomin positivt.

Bedömning ur ekologisk dimension

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

Bedömning ur social dimension

De aktiva åtgärder som beslutats i planen syftar till att stärka arbetet med likabehandling och inkludering på arbetsplatserna samt bidra till att hålla arbetsmiljön på våra arbetsplatser trygga för våra medarbetare.

Samverkan

Likabehandlingsplan 2024 samverkades den 7 maj 2024.

Bilagor

1. Likabehandlingsplan 2024

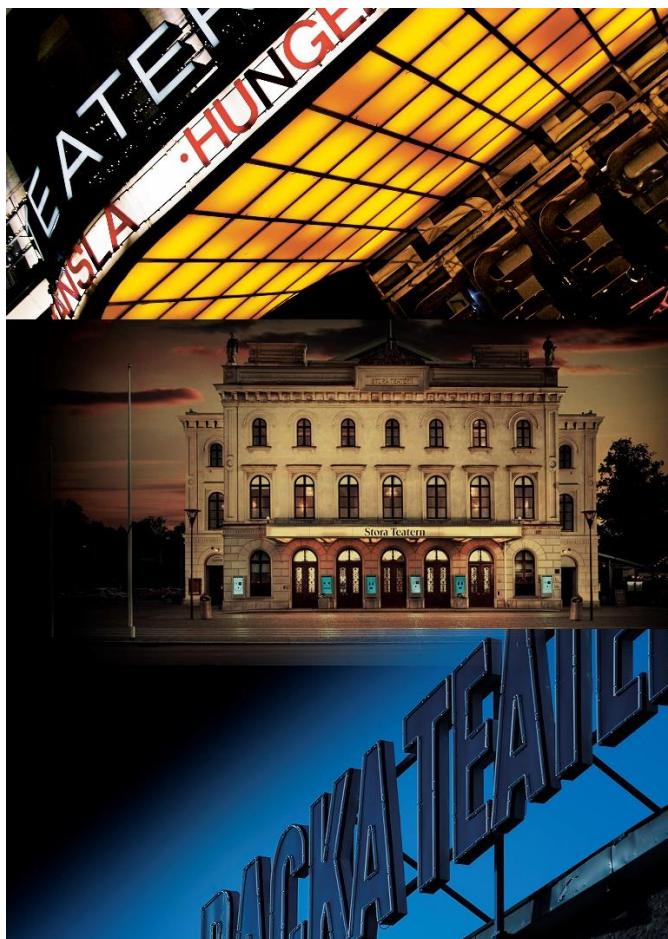
2024-06-05
Björn Sandmark
VD, Göteborgs Stadsteater AB

Göteborgs Stadsteater AB

Backa Teater | Stora Teatern | Göteborgs Stadsteater

LIKABEHANDLINGSPPLAN 2024

För Göteborgs Stadsteater AB



DEN 7 MAJ 2024

REVIDERAD I LIKABEHANDLINGSGRUPPEN 2024-04-24, LEDNINGSGRUPP 2024-05-02
OCH SAMVERKANSGRUPP 2024-05-07

Innehåll

Inledning	2
Syftet med denna plan.....	2
Kopplingar till andra styrande dokument.....	2
Uppföljning och revidering av likabehandlingsplanen.....	3
Planen	3
Aktivitetsplan	3
Anställning.....	3
Publik	6
Det konstnärliga arbetet	7
Aktiva åtgärder 2024	8
Riktlinjer och beredskapsplan vid kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier	9

Inledning

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 med likabehandling innebär att bryta traditionella och normativa roller och därigenom ge alla människor lika möjligheter och rättigheter oavsett kön, könsidentitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder¹.

Göteborgs Stadsteater AB tolererar inte kränkande särbehandling², diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier 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 oavsett anställningsform, mellan chef och medarbetare och mellan medarbetare och dess publik/besökare.

Syftet med denna plan

Likabehandlingsplanen ska vara ett stödande dokument i det dagliga arbetet, och innehålla konkret uppsatta mål och åtgärder som är genomförbara på bolagsövergripande nivå såväl som på enhetsnivå för att uppnå effekt och resultat i arbetet med likabehandling.

Organisation, ansvarsfördelning och samverkan

Styrelsen ansvarar för att arbetet följer den inriktning och mål som ägardirektivet och kommunfullmäktige fastställt i budget.

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.

HR-chef ansvarar för samordning, utveckling och uppföljning i ledningsgrupp samt likabehandlingsgrupp. Vid behov hänskjuts frågor om tillgänglighet till miljö- och säkerhetsgruppen.

Chefer har ett delegerat arbetsmiljöansvar och ansvarar för genomförandet av avdelningsspecifika åtgärder.

Samtliga anställda ansvarar för att arbetet med att förverkliga målen med en jämlik, jämställd och tillgänglig arbetsplats.

Samverkan är en förutsättning för att likabehandlingsarbetet ska lyckas.

Likabehandlingsgruppen³ är en sammansatt arbetsgrupp bestående av VD, HR, medarbetare, chefer, fackliga företrädare, och skyddsombud som arbetar med samordning av likabehandlingsfrågor såsom beredning och revidering av likabehandlingsplanen.

Partssamverkan och fastställande av likabehandlingsplan sker i samverkansgrupp sammansatt av representanter för arbetsgivaren och arbetstagen.

Kopplingar till andra styrande dokument

Förutom övergripande lagar vilar likabehandlingsplanen på:

- Göteborgs Stads ägardirektiv
- Göteborgs Stads budget

¹ Diskrimineringslagen SFS 2008:567. I diskrimineringslagen används uttrycken "könsöverskridande identitet eller uttryck" och "funktionsnedsättning".

² Arbetsmiljölagen, AFS 2001:1, AFS 2015:4

³ En lista över vilka som ingår i likabehandlingsgruppen finns på Theatron/Likabehandling.

- Verksamhetsplan för Göteborgs Stadsteater AB
- Göteborgs Stadsteater ABs folder om arbetsmiljö, tillika bemötandekod.
- Göteborgs Stads plan för jämställdhet 2019-2023
- Göteborgs stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet.

Uppföljning och revidering av likabehandlingsplanen

Utvärdering av likabehandlingsarbetet görs årligen. Det kan vara svårt att sätta siffror på resultatet. Likabehandlingsarbetet ska likväl ge ett avtryck som går att kommunicera och jämföra med tidigare skeden. För att kartlägga framgångar och risker som berör arbetet med allas lika rättigheter och möjligheter analyseras bland annat information från medarbetare och chefsledet, genom löneanalys, sjukstatistik, företagshälsovårdsinsatser och medarbetarenkäter. Arbetet med aktiva åtgärder är ständigt pågående genom det systematiska arbetsmiljöarbetet i form av undersökning, analys, åtgärder och uppföljning. Styrelsen får en uppföljning i samband med löpande uppföljningsrapporter.

Göteborgs Stadsteater AB ska årligen revidera likabehandlingsplanen i samråd med likabehandlingsgruppen och ledning, fastställas i samverkansgrupp, informeras till styrelsen och därefter informeras till samtliga medarbetare.

Planen

Ledning och medarbetare vid Göteborgs Stadsteater, Backa Teater och Stora Teatern ska driva likabehandlingsarbetet inom det konstnärliga (villkor för repertoar, rollbesättning och scenisk gestaltning), det personalpolitiska (villkor för arbetet i förhållande till aktiva åtgärder i diskrimineringslagen) och det publika området (tillgänglighet).

Aktivitetsplan

Göteborgs Stadsteater AB har identifierat tre övergripande områden: anställning; publik och det konstnärliga arbetet. Områdena ska överlappa och interagera med varandra, och med pågående verksamhet i ordinarie processer. Varje område har detaljerade mål. För att uppnå målen beskrivs långsiktiga aktiviteter under respektive område. En åtgärdsplan presenteras därefter med lång- och kortsiktiga aktiviteter som definierats tillsammans med uppgiften om vem som ansvarar för uppföljning och genomförande.

Anställning

Mål

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

Arbetsförhållanden

Förhållningssätt

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.

Genom att:

Göteborgs Stadsteater AB

Backa Teater | Stora Teatern | Göteborgs Stadsteater

- Rutiner ska finnas för introduktion och säkerhetsanalyser. Rutinerna omfattar även externa parter, till exempel vid gästspel från andra teatrar.
- Vid gästspel får varje gästande organisation information från ansvarig chef om villkoren för dekorhantering och vår 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.

Möjligheten av förena förvärvsarbete och föräldraskap

Förhållningssätt

Göteborgs Stadsteater AB ska aktivt arbeta för att föräldrar ska kunna förena ansvar för barn med sitt arbete.

Genom att:

- Flextider tillämpas för anställda som arbetar dagtid, bland annat för att underlätta för föräldrar att förena förvärvsarbete och föräldraskap
- I den mån arbetet tillåter, ha en generös inställning till individuell förläggning av arbetstid för föräldrar i överenskommelse mellan chef och medarbetare.
- Erbjud barnvaktsbidrag under kvällstid och helger till ensamstående förälder och i de fall båda föräldrarna arbetar på samma tider inom Göteborgs Stadsteater AB.
- För skådespelare tillämpa ”frysning” av långtidskontrakt (1-5 år) vid sammanhängande längre period av hel föräldraledighet.
- 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.
- Alla medarbetare oavsett anställningsform ska garanteras trygghet och integritet i samband med konstaterad graviditet. Den anställde kan vända sig till HR-chef eller VD i dessa frågor.

Rekrytering och befordran

Förhållningssätt

Göteborgs Stadsteater AB ska i samband med nyanställningar, utbildningar och befordringar särskilt uppmärksamma likabehandlingsaspekten.

Genom att:

Göteborgs Stadsteater AB

- Ledningen vid nyanställningar via annonser eller anslag speciellt ska uppmärksamma jämställdhet och mångfald i text och utformning.
- 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 teatrarnas gemensamma bemötandekod.

Utbildning och övrig kompetensutveckling

Förhållningssätt

Alla medarbetare ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling.

Genom att:

- Varje chef bevakar så att ingen diskriminering sker vid urval till utbildnings- och utvecklingsaktiviteter.
- Ledningen tillser att utbildningskontot fördelas jämnt mellan kvinnor och män och i de olika yrkesgrupperna utifrån en prioritering av fortbildningsinsatser inom respektive avdelning.
- Vid medarbetarsamtal ska kompetensutvecklingsplan utformas och önskemål om vidareutveckling uppmärksammas. Positiv särbehandling kan ske för utveckling mot funktion med underrepresenterat kön.

Löner och anställningsvillkor

Förhållningssätt

Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor baserat på kön får inte förekomma.

Genom att

- Teaterledningen ska, med aktuell lönestatistik och BAS-värderingar 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.

Publik

Mål

Göteborgs Stadsteater AB 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.

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

Tillgänglighet

Förhållningssätt

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

Genom att:

- Tillgänglighetsanpassningen ska fortsätta under 2024 utifrån respektive teaterhus förutsättningar.
- Erbjudna särskild plats till publik med behov av att komma in i salongen enskilt innan föreställningen, till exempel nära utgången under förutsättning att lediga platser finns att tillgå.
- Erbjudna syntolkade föreställningar på uppsättningar i egen regi.
- Erbjudna föreställningar som textas för de som önskar eller har behov av att kunna läsa replikerna.
- Göteborgs Stadsteater ABs webbplatser ska vara tillgänglighetsanpassade och följa internationell standard (WCAG 2.1) för tillgänglighet på webben. Readspeaker, för uppläsning av text erbjuds och skrivna texter skall vara lättillgängliga.
- Inför släpp av kommande spelårs repertoar görs en normmedveten granskning av marknadsföringsmaterialet för att säkerställa att det som visualiseras bidrar till att öka representationen ur ett jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. Uttryck och signaler granskas också så att stereotypa maktordningar kan upptäckas och eventuellt utmanas.
- Göteborgs Stadsteater AB strävar efter att vara samarbetspartners till West Pride-festivalen.

Det konstnärliga arbetet

Mål

I arbetet med repertoar ska de konstnärliga cheferna och teatercheferna beakta likabehandlingsaspekterna. Det kan ske i dialog med producenter, det konstnärliga rådet/ repertoarrådet.

Förhållningssätt

De konstnärliga cheferna/ teatercheferna ska tillsammans med producenter, det konstnärliga rådet/ repertoarrådet vid val av verk, såväl klassiska, nutida som beställd nyskriven dramatik, särskilt uppmärksamma representationen på teatrarnas scener. Detta gäller både upphovspersoner och medverkande på scen.

Genom att:

Vid val av verk utgå ifrån 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?
- Har den som verkar avvika från normen behövt representera ett annorlundaskap som andra definierat?

- De konstnärliga cheferna och teatercheferna ska informera varje gästande konstnär och designer (regissör, scenograf och koreograf etc) om likabehandlingsarbetet vid teatrarna och den betydelse som läggs i gestaltungsarbetet vid varje produktion. Detta ska ske vid varje introduktion av en ny tillfällig medarbetare på respektive teater.

- Vid arbete med produktioner innehållande scener/teman av våldsam eller sexuell natur, fysisk exponering eller vid andra problem/utsatthet ska riktlinjer vid intima scener tillämpas.

Aktiva åtgärder 2024

Område	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig
Anställning Arbetsförhållanden	Tillgänglighetsanpassade omklädningsrum ses över på samtliga teatrar	Löpande	VD
Anställning Arbetsförhållanden	Översatt introduktionshäfte och riktlinjer vid intima scener till engelska	Vår 2024	HR
Anställning Arbetsförhållanden	Riktlinjer för intima scener följs upp och revideras vid behov	Vår 2024	HR
Anställning Möjligheten att förena förvärvsarbete och föräldraskap	Föräldralediga ska ha möjlighet till samma information i den utsträckning de önskar. Chef har ett samtal med medarbetaren innan föräldraledigheten startar	Löpande	Chef
Anställning Rekrytering och befordran	Samtliga rekryteringsannonser ska ha med texten ”Vi vill ta tillvara de kvaliteter som en jämn könsfördelning samt mångfald i övrigt tillför verksamheten”	Löpande	HR
Anställning Utbildning och övrig kompetensutveckling	Den budgetansvariga ska fördela budget inom områdena utbildning, kompetensutveckling, personalbefrämjande och arbetsmiljö jämställt	Vår 2024	Chef
Anställning Utbildning och övrig kompetensutveckling	De medarbetare som möter publik och 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.	löpande	Chef
Anställning Löner och anställningsvillkor	Lönekartläggning genomförs i syfte att motverka osakliga löneskillnader mellan de juridiska könen.	Vår	HR och VD
Det konstnärliga arbetet	Likabehandlingsgruppen ska kunna vara ett stöd för de konstnärliga ledarna i arbetet att beakta likabehandlingsaspekten. Därför ska eftersträvas att respektive konstnärligt råd/repertoarråd ska ha en medlem som också ingår i likabehandlingsgruppen.	Löpande	Konstnärliga chefer
Publik Tillgänglighet	Förvaltningsmöten med HIGAB och Norra Älvstrandens AB ska ha en stående punkt som gäller anpassning av teaterhusen.	Årligen	Lokalansvarig chef
Publik tillgänglighet	En genomgång/nystart av vårt tillgänglighetsarbete genomförs.	Under 2024	Marknads- och kommunikations chef/Restaurang - och publikservice- chef
Publik tillgänglighet	Vid spelårets start ska en genomgång göras av hur hörhjälpmedlen fungerar, för publikvaktmästare, garderob- och serveringspersonal.	Innan årets första höstpremiär	Restaurang- och publikservice- chef/ Tekniska chefer och Ljudansvarig

Riktlinjer och beredskapsplan vid kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier

Mål

Göteborgs Stadsteater AB ska aktivt arbeta med att förebygga, och vid förekomst, hantera diskriminering, sexuella trakasserier, trakasserier, kränkande särbehandling och repressalier. Göteborgs stads rutin är framtagen för att ge kunskap och förståelse för hur Göteborgs Stadsteater AB arbetar på ett sakligt och respektfullt sätt relaterat till alla inblandade vid en händelse eller misstanke om oaccepterat beteende:

Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet (goteborg.se). se theatron.

Respektive chef ansvarar för att rutinen samt att beredskapsplanen är känd på avdelningen och delges nyanställda.

Till dig som känner dig utsatt eller ser någon bli utsatt för kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier 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. Beskriv så tydligt du kan för att mottagaren ska förstå vad som är oönskat. Vid allvarligare fall behöver inte du som trakasseras säga ifrån för att det ska betraktas som trakasserier. Kontakta HR och VD direkt, då polisanmälan kan bli aktuellt.
- Om du hör, ser eller upplever att någon annan på arbetsplatsen är utsatt för kränkande särbehandling eller trakasserier försök säga ifrån om du kan.
- Prata med någon som du har förtroende för och kan lita på. Du ska inte behöva stå ensam.
- Dokumentera händelsen, datum, klockslag, plats, vad den som kränkte gjorde eller sa, dina reaktioner och känslor, vittnen etc, så att fakta finns vid en eventuell utredning.
- För stöd i frågor om rutiner och hantering, vänd dig till din chef, HR eller ditt skyddsombud. För individuellt stöd, ta kontakt med din fackliga organisation. Vid behov kan din närmaste chef också anlita företagshälsovård.
- 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, och/eller utsedda kontaktpersoner såsom skyddsombud. När du upplever dig utsatt av närmaste chef ska överordnad chef kontaktas.
- Ett tillbud/ arbetsskadeanmälan går till närmaste chef som har ansvar för att händelsen utreds och att därefter besluta om åtgärder för att återställa en god arbetsmiljö. Som arbetsgivare kan vi inte utreda kränkning om en anmälan är anonym eftersom den som anmälts behöver få möjlighet att bemöta anklagelserna. Det finns en blankett som kan användas för anonym anmälan på Theatron/ Personalhandbok/ Blanketter och utskriven där du hittar andra blanketter. Då undersöks arbetsmiljön i stort.
- En utredning anpassas efter ärendet med början i enskilda samtal med de inblandade. En analys genomförs och beslut fattas om åtgärder för att se till att kränkande beteenden, trakasserier eller repressalier inte fortsätter, samt för att återställa arbetsmiljön. Ärendet följs upp och avslutas.
- När det konstateras att det inte finns arbetsrättslig grund för anklagelserna avslutas ärendet. Som arbetsgivare finns däremot en fortsatt skyldighet att säkerställa en hållbar och inkluderande arbetsmiljö.