



**Tjänsteutlåtande**

Utfärdat 2026-04-15

Ärendenummer GST-2026-00033

Handläggare

Andrea Wettergren

Telefon: 031-708 7013

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

## Likabehandlingsplan 2026

### Förslag till beslut

I styrelsen för Göteborgs Stadsteater AB:

Styrelsen antecknar informationen.

### Sammanfattning

Bolagets likabehandlingsplan har reviderats i enlighet med ordinarie årscykel och i samverkan med likabehandlingsgrupp, ledningsgrupp och samverkansgrupp. Planen är ett centralt styrdokument som, utöver att ange mål och ansvar, utgör ett praktiskt stöd i bolagets systematiska och löpande arbete med att främja mångfald, jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet samt att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling.

Uppdateringarna i 2026 års plan syftar till att sammanställa och tydliggöra hur likabehandlingsarbetet bedrivs inom bolaget samt hur arbetet med aktiva åtgärder, tillgänglighet och ett normmedvetet förhållningssätt ska planeras, genomföras och följas upp i ordinarie processer. De delar som är nya eller förändrade jämfört med föregående års likabehandlingsplan framgår av grönmarkerade avsnitt i bilagan.

### Bedömning ur ekonomisk dimension

Likabehandlingsplan 2026 innebär i huvudsak ett förtydligande och vidareutveckling av redan pågående arbete. De åtgärder som redovisas bedöms kunna genomföras inom ramen för bolagets ordinarie verksamhet och befintliga budgetar, inklusive kompetensutvecklingsbudget.

Vissa insatser, såsom riktad kompetensutveckling och tillgänglighetsåtgärder, kan innebära behov av prioritering av resurser över tid. Bolaget bedömer dock att detta ryms inom ordinarie planering och inte medför behov av särskild finansiering eller beslut utöver ordinarie styrning.

### Bedömning ur ekologisk dimension

Likabehandlingsplan 2026 bedöms ha begränsad påverkan utifrån ekologisk hållbarhet, då planens huvudsakliga fokus är organisatoriska, sociala och kulturella arbetssätt.

Eventuella ekologiska aspekter hanteras inom ramen för bolagets ordinarie arbete med lokaler, produktion och verksamhetsutveckling. Eventuell påverkan kopplad till fysiska möten genomförs inom ordinarie planering samt kan vid behov minimeras genom samordning och digitala inslag.

## **Bedömning ur social dimension**

Likabehandlingsplan 2026 har en tydlig social dimension och utgör ett centralt verktyg för bolagets arbete med mänskliga rättigheter, likvärdighet och inkludering. Planen omfattar såväl arbetsgivaransvaret som mötet med publik och kulturutövare samt det konstnärliga innehållet.

De uppdateringar som gjorts stärker förutsättningarna för ett mer systematiskt och normmedvetet arbetssätt, bland annat genom tydligare ansvarsfördelning, konkretisering av aktiva åtgärder för 2026 samt förstärkt fokus på kompetensutveckling inom mångfald och tillgänglighet.

Sammantaget bedöms åtgärderna i planen bidra till ökad likvärdighet, trygghet och kvalitet i bemötande, samt till att främja mångfald på, framför och bakom scenen i linje med bolagets uppdrag och styrelsens inriktning.

## **Samverkan**

Likabehandlingsplan 2026 partssamverkades på samverkansmöte den 17 mars 2026.

## **Bilaga som ingår i beslutsunderlaget**

Likabehandlingsplan 2026 (med grön text för att markera nya/ändrade avsnitt).

## Beskrivning av ärendet

Likabehandlingsplanen är ett centralt styrdokument som, utöver att ange mål och ansvar, utgör ett praktiskt stöd i bolagets systematiska och löpande arbete med att främja mångfald, jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet samt att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Planen följs årligen upp och revideras i enlighet med gällande lagstiftning, Göteborgs Stads styrning och bolagets verksamhetsutveckling.

Likabehandlingsplanen omfattar tre övergripande områden: anställning, publik samt det konstnärliga arbetet, och kopplar samman arbetsmiljö, verksamhetsutveckling och bolagets demokratiska uppdrag. Planen som helhet avser bolagets likabehandlingsarbete med insatser och arbetssätt som bedrivs systematiskt över tid, medan handlingsplanen för 2026 redovisar de aktiva åtgärder som särskilt prioriteras, genomförs och följs upp under året.

Uppföljning av 2025 års plan, och därmed bolagets aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen, samt omarbetning av planen till 2026 har genomförts i likabehandlingsgrupp och ledningsgrupp samt fastställts i samverkansgrupp. Uppdateringarna i årets plan syftar till att sammanställa och tydliggöra hur likabehandlingsarbetet bedrivs inom bolaget samt hur arbetet med aktiva åtgärder, tillgänglighet och ett normmedvetet förhållningssätt ska planeras, genomföras och följas upp i ordinarie processer. Tillägg och ändringar i handlingsplan för 2026 är bland annat inom områden som kompetensutveckling inom mångfald och inkludering, tillgänglighet i publika och interna miljöer samt tydligare integration av likabehandlingsperspektivet i det konstnärliga arbetet.

Grönmarkerade avsnitt i bilagan visar de delar som är nya eller förändrade jämfört med föregående års likabehandlingsplan.

## Bolagets bedömning

Bolaget bedömer att likabehandlingsplanen för 2026 på ett ändamålsenligt sätt tydliggör hur arbetet med att främja mångfald, jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet samt att förebygga diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling bedrivs och utvecklas inom Göteborgs Stadsteater AB. Planen är integrerad i bolagets ordinarie styrning och utgår från såväl lagstiftning som stadens och ägarens krav på ett systematiskt arbetssätt.

Andrea Wettergren

HR-chef

Frida Edman

VD

# Göteborgs Stadsteater AB

Backa Teater | Stora Teatern | Göteborgs Stadsteater

---

## LIKABEHANDLINGSPPLAN 2026

---

För Göteborgs Stadsteater AB



DEN 17 MARS 2026

REVIDERAD I LIKABEHANDLINGSGRUPP 2026-02-20, LEDNINGSGRUPP 2026-03-06  
OCH SAMVERKANSGRUPP 2026-03-17

## Innehåll

Inledning .....	2
Syftet med denna plan.....	2
Kopplingar till andra styrande dokument .....	3
Uppföljning och revidering av likabehandlingsplanen .....	3
Planen .....	4
Aktivitetsplan.....	4
Anställning.....	4
Publik.....	7
Det konstnärliga arbetet .....	8
Aktiva åtgärder 2026.....	9
Riktlinjer och beredskapsplan vid kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier .....	10

## Inledning

Alla medarbetare inom Göteborgs Stadsteater AB har rätt till en sund, säker och stimulerande arbetsmiljö. Verksamheterna ska präglas av alla människors lika värde genom ett aktivt arbete med **mångfald**, jämlikhet, jämställdhet, **inkludering och tillgänglighet**. Arbetet med likabehandling innebär att bryta traditionella och normativa roller, **beteenden och mönster för att främja** alla människor lika möjligheter och rättigheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder<sup>1</sup>.

Göteborgs Stadsteater AB tolererar inte kränkande särbehandling<sup>2</sup>, 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.

Göteborgs Stadsteater AB ska bedriva teaterverksamhet med hög konstnärlig kvalitet för en bred publik och genom ett brett utbud av scenkonst ska vi attrahera nya målgrupper och en bred publik över generationsgränserna. Bolaget ska enligt verksamhetsplan stärka arbetet med att främja mångfalden på, framför och bakom scenen. Det är även viktigt att bolaget fortsätter att öka tillgängligheten till verksamheternas byggnader och lokaler för att tillgängliggöra husen för fler besökare.

Enligt bolagets ägare, Göteborgs Stad, ska likabehandlingsarbetet i verksamheter och bolag genomsyras av rättighetsperspektivet i bemötande, planering, beslutsfattande, genomförande och uppföljning. Arbetet med mänskliga rättigheter ska bedrivas systematiskt och utgå från ett normmedvetet arbetssätt för att främja en god arbetsmiljö och likvärdig tillgång till kultur, bemötande och delaktighet för våra besökare. Likabehandlingsplanen är därför ett centralt verktyg för hur Göteborgs Stadsteater AB tar ansvar för stadens demokratiska värden och sitt kulturella uppdrag.

## Syftet med denna plan

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

<sup>1</sup> Diskrimineringslagen SFS 2008:567. I diskrimineringslagen används uttrycken ” funktionsnedsättning”.

<sup>2</sup> Arbetsmiljölagen, AFS 2023:1, AFS 2023:2

## Organisation, ansvarsfördelning och samverkan

Styrelsen ansvarar för att arbetet följer den inriktning och mål som fastställts av ägardirektivet och kommunfullmäktige genom Göteborgs Stads budget.

VD har det övergripande ansvaret 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 ansvar att aktivt motverka diskriminering och främja mångfald i sina verksamheter.** Chefer har ett delegerat arbetsmiljöansvar och ansvarar för genomförandet av avdelningsspecifika åtgärder **med utrymme för dialog och medarbetardeltagande.**

**Inspicient på Stadsteatern och teknisk chef på Backa Teater har ett delegerat ansvar för det produktionsrelaterade arbetsmiljöarbetet inför och under repetitioner och föreställningar på scen.**

**Alla medarbetare ansvarar för att medverka** till att förverkliga målen med en jämlik, jämställd och tillgänglig arbetsplats.

Samverkan är en förutsättning för att likabehandlingsarbetet ska lyckas.

Likabehandlingsgruppen 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 planen sker i samverkansgrupp med representanter för arbetsgivare och arbetstagare.

## Kopplingar till andra styrande dokument

Förutom övergripande lagar vilar likabehandlingsplanen på:

- [Ägardirektiv för Göteborgs Stadsteater AB](#)
- [Budget Göteborgs Stad](#)
- [Göteborgs Stads styrande och stödjande dokument gällande mänskliga rättigheter](#)
- [Verksamhetsplan och genomförandeplan för Göteborgs Stadsteater AB](#)
- [Arbetsmiljöplan för Göteborgs Stadsteater AB](#) och [Folder om arbetsmiljö](#)
- [Göteborgs Stads rutin vid kränkande särbehandling, trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier inom arbetslivet](#)

## Uppföljning och revidering av likabehandlingsplanen

Utvärdering av likabehandlingsarbetet görs årligen. Även om vissa resultat kan vara svåra att sätta siffror på ska arbetet 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 **och sker genom** undersökning, analys, åtgärder och uppföljning. Styrelsen får en uppföljning i samband med löpande uppföljningsrapporter.

Likabehandlingsplanen ska årligen revideras i samråd med likabehandlingsgruppen och ledningen, 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 tre områden: 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. Dessa områden 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 kortsiktiga aktiviteter som definierats för året, 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. **Bolaget ska särskilt stärka sin kompetens inom mångfald och inkludering för att genom kunskapsutveckling och direkta handlingar främja mångfald och jämställdhet genom så väl rekrytering, bemötande och beteende.**

### Arbetsförhållanden

#### Förhållningssätt

Varje teaterhus ska präglas av en god förståelse och kunskap om mångfald och likabehandling och hur det kan stärka såväl arbetet som organisationskulturen. Verksamheterna ska ha ett välkomnande och inkluderande förhållningssätt och ser styrkan i olikheter. 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:

- Rutiner ska finnas vid introduktion **där likabehandlingsplanen**, säkerhet och **skyddsgranskningar** går igenom av chef. Rutinerna ska även omfatta externa parter, till exempel gästspel eller konstnärliga externa team.
- **Chefer** 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.
- Vid nyanställning får varje ny medarbetare foldern ”Arbetsmiljö” som beskriver teaterhusens gemensamma bemötandekod.

## ***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
- Ha en generös inställning till individuell förläggning av arbetstid för föräldrar **när verksamheten tillåter**
- Erbjud barnvaksbidrag vid kvälls- och helgarbete 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 längre sammanhängande perioder av hel föräldraledighet.
- 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.
- Chef har ett samtal med medarbetare innan föräldraledighet startar och i god tid innan återgång för att ge möjlighet till samma information i den omfattning som önskas under ledigheten.

## ***Rekrytering och befordran***

### **Förhållningssätt**

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

#### **Genom att:**

- **Chefer** ska vid nyanställningar via annonser eller anslag speciellt uppmärksamma jämställdhet och mångfald i text och utformning.
- Använda följande frågor vid varje rekrytering:
  - Finns ojämn könsfördelning och hur ska det beaktas?
  - Ska riktad annonsering användas?
  - Är den tänkta annonsutformningen omedvetet normativ?
  - **Hur ser branschens mångfald ut inom yrkesområdet?**
  - Hur ser mångfalden ut på avdelningen idag?
  - **Behövs särskilda åtgärder för att nå målgrupper som vi i dag inte når med våra vanliga rekryteringsinsatser?**
  - Finns fysiska hinder som behöver åtgärdas för att möjliggöra för personer med normbrytande funktionsvariation att komma

till intervju eller att erbjudas tjänsten?

- Samtliga rekryteringsannonser ska ha med texten ”Vi vill ta tillvara de kvaliteter som en jämn könsfördelning samt mångfald i övrigt tillför verksamheten”

### ***Utbildning och övrig kompetensutveckling***

#### **Förhållningssätt**

Bolaget ska ha en stark kompetens och kunskap inom mångfald och likabehandling. Alla medarbetare ska ges likvärdiga möjligheter till kompetensutveckling.

#### **Genom att:**

- Varje chef bevakar så att ingen diskriminering sker vid urval till utbildnings- och utvecklingsaktiviteter.
- Erbjuda kontinuerlig kompetensutveckling inom mångfald och likabehandling.
- 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.
- Den budgetansvariga ska fördela budget inom områdena utbildning, kompetensutveckling, personalbefrämjande och arbetsmiljö jämställt
- 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.

### ***Löner och anställningsvillkor***

#### **Förhållningssätt**

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

#### **Genom att**

- Bolagsledningen 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 med dess verksamheter ska vara tillgängliga och möta en bred publik genom hög kvalitet på service, kunskap och bemötande. Teaterhusen ska bredda målgrupperna genom att låta kommunikation och marknadsföring präglas av jämlikhet, det ska finnas en medvetenhet i val av språk, bilder och uttryck.

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

### 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:

- Respektive teaterhus ska varje år utifrån förutsättningar prioritera insatser som stärker tillgänglighetsanpassningen.
- Erbjuder 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.
- Erbjuder syntolkade föreställningar på uppsättningar i egen regi.
- Erbjuder textade föreställningar utifrån förutsättningar i respektive teaterhus.
- Göteborgs Stadsteater AB:s webbplatser ska vara tillgänglighetsanpassade och följa internationell standard för tillgänglighet på webben. Bolaget ska sträva mot att hemsidor är tillgängliga på flera olika språk.
- 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 mångfalds-, jämlikhets- och jämställdhetsperspektiv. Uttryck och signaler granskas också så att stereotypa maktordningar kan upptäckas och eventuellt utmanas.
- Erbjuder teaterlånekort via biblioteket för att sänka trösklarna och stärka likvärdig tillgång till kultur.
- Erbjuder föreställningar ”relaxed performance” som anpassas för att skapa en mer tillgänglig miljö oavsett funktionsvariation.

---

## Det konstnärliga arbetet

### Mål

Vid arbetet med repertoar ska de konstnärliga cheferna/teaterchef beakta likabehandlingsaspekterna **och förstärka mångfald**.

### Förhållningsätt

De konstnärliga cheferna/ teaterchef ska, med stöd av producenter **och dramaturger**, det konstnärliga rådet/ repertoarrådet/**programrådet och produktionsledningen**, särskilt främja **en bred repertoar och representation**. Val av verk (såväl klassiska, nutida som beställd nyskriven dramatik), upphovsperson, **konstnärliga externa team** och vid rekrytering av skådespelare **ska likabehandlings- och mångfaldsperspektivet beaktas**.

### Genom att:

- Vid val av verk utgå ifrån följande frågeställningar:
  - Vilka val gör vi i text, **tolkning** och gestaltning?
  - **Vilka perspektiv får ta plats och vilka berättelser saknas?**
  - Finns det andra val att göra?
  - Hur ser normerna ut?
  - Kan vi bryta rådande normer i rollbesättningar? Val av upprättsperson? Val av verk? Val av regissör?
  - Hur kan vi vända på perspektiven, förändra dem, skapa alternativ?
  - **Hur kan vi tillgängliggöra teatern för fler genom vår repertoar?**
  - Hur kan vi arbeta för att den som bryter normer inte ska behöva representera ett annorlundaskap som andra definierat?
  
- De konstnärliga cheferna och teaterchefen ska informera gästande konstnärer och designers om teaterns likabehandlingsarbete och den betydelse som läggs i gestaltungsarbetet vid varje produktion **i egen regi. För längre engagemang sker detta vid introduktion, medan kortare gästspel får en anpassad och kortfattad introduktion i samband med ankomst.**
  
- 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 2026

Område	Aktivitet	Tidsplan	Ansvarig
Anställning Arbetsförhållanden	Teaterhusen ska säkerställa att det finns tillgänglighetsanpassade och könsneutrala omklädningsrum i den mån det är möjligt. Toaletter ska vara könsneutrala så långt det är möjligt i både publika och interna miljöer.	Höst 2026	Teknisk chef/Fastighet
Anställning Arbetsförhållanden	Chefer ska försöka stärka sin närvaro i den mån det är möjligt i verksamheten, tex vid repetitioner, för att i förebyggande syfte motverka diskriminering	Höst 2026	Chefer, HR
Anställning Rekrytering och befordran	Tillämpa normmedveten rekrytering genom användning av frågeställningarna som anges på sida 5 & 8	Höst 2026	Rekryterande Chefer, HR
Anställning Utbildning och övrig kompetensutveckling	Breda kompetensen gällande melaninrik hud och strukturerat hår för maskörer. Undersök möjligheten till utbildningsinsats under året.	Vår 2026	Mask och kostymchef/HR
Anställning Utbildning och övrig kompetensutveckling	Breda kompetensen inom mångfald genom att tillhandahålla en bolagsövergripande kunskapsutvecklande process för chefer, nyckelpersoner och medarbetare.	Höst 2026	VD
Anställning Utbildning och övrig kompetensutveckling	Backa Teaters medarbetare utbildas inom HBTQI	Vår 2026	Backa Teater
Anställning Löner och anställningsvillkor	Lönekartläggning genomförs i syfte att motverka osakliga löneskillnader mellan de juridiska könen. Särskilt fokus på kortare kontrakt.	Vår 2026	HR och VD
Det konstnärliga arbetet	Säkerställa att en medlem i konstnärligt råd/repertoarråd ingår i likabehandlingsgruppen som stöd till de konstnärliga cheferna i likabehandlingsarbetet.	Löpande	Konstnärliga chefer
Publik Tillgänglighet	Förvaltningsmöten med HIGAB och Norra Älvstrandens AB ska införa en stående punkt som gäller tillgänglighetsanpassning av teaterhusen.	Årligen	Lokalansvarig chef
Publik tillgänglighet	Erbjuda textning vid minst ett föreställningstillfälle för produktioner inom egen repertoar på Stadsteaterns stora scen	Under 2026	Marknads- och kommunikationschef
Publik tillgänglighet	Stora Teatern ska, i samarbete med <i>Kompis</i> , erbjuda nyanlända möjlighet att ta del av föreställningar. Erbjudandet ges i mån av tillgängliga platser.	Under 2026	Marknadschef Stora Teatern
Publik tillgänglighet	Genomföra en genomlysning/nystart av vårt tillgänglighetsarbete ska genomföras. Bland annat se över möjlighet till förstärkande åtgärder för fler rullstolsplatser.	Under 2026	Marknads- och kommunikationschef/Restaurang- och publikservicechef
Publik tillgänglighet	Genomgång av hörhjälpmedel inför spelårets start för publikvaktmästare, garderob- och serveringspersonal.	Innan årets första höstpremiär	Restaurang- och publikservicechef/ 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](#) 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 allvarigare 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 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 **rapporteras** 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/en arbetsskader**rapportering** 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 **rapportering** är anonym eftersom den som anmälts behöver få möjlighet att bemöta anklagelserna. Det finns en blankett som kan användas för anonym **rapportering** på Theatron/ Personalhandbok/ Blanketter och utskriften 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.