

Ärende 14, information  
2017-04-20

## Jämställdhetsplan 2017

Bifogat återfinns Jämställdhetsplan 2017 för Göteborgs Stadsteater AB, för information.

Göteborg 2017-04-11

Björn Sandmark

# JÄMSTÄLLDHETSPLAN 2017

## INLEDNING

**Göteborgs Stadsteater AB bedriver teaterverksamhet på Götaplatsen samt på Backa Teater. Teatern riktar sig till en bred publik i Göteborg och övriga delar av Västra Götalandsregionen. Bolaget ska vara den ledande dramatiska teatern i Västra Götalandsregionen och en betydelsefull aktör inom svensk teater för såväl klassiska som moderna verk. Bolaget ska också ha möjlighet att pröva andra uttrycksformer. Göteborgs Stadsteater ska genom sina uppsättningar engagera, skapa debatt, roa och mana människor till eftertanke och därigenom utgöra en livskraftig nerv i Göteborgs kulturliv. Backa Teater gör främst föreställningar för en ung publik i grund- och gymnasieskolan. Teatern ska fortsätta sin strävan att vara en av landets ledande barn- och ungdomsteatrar.**

### **En jämställdhetssäkrad verksamhet**

Teaterns verksamhet är jämställdhetssäkrad enligt en modell framtagen av Göteborgs Stad. Det är emellertid angeläget att poängtera att jämställdheten mellan kvinnor och män ständigt måste återerövas och att perspektivet ska genomsyra alla delar av teaterns arbete.

### **Göteborgs Stadsteater och Göteborgs Stads budget 2017**

I teaterns verksamhetsplan för 2017 finns teaterns förhållningssätt till stadens prioriterade mål. Göteborgs Stadsteater arbetar utifrån antagandet att kön fortfarande har en avgörande betydelse för makt och inflytande i samhället – män ses fortfarande som normen. Jämställdhet är en mänsklig rättighet och kvinnors rättigheter ska respekteras.

I ett femtioårsperspektiv har jämställdheten mellan könen utvecklats positivt med utbyggnaden av välfärdsstaten och kvinnors inträde i arbetslivet. Men jämställdheten är ojämnt fördelad längs den socioekonomiska skalan.

Göteborgs Stadsteater har de senaste tio åren profilerat sig som Sveriges mest jämställda teater vad avser kön. Under dessa år har ett systematiskt arbete för att engagera kvinnliga dramatiker, regissörer och annan konstnärlig personal bedrivits framgångsrikt. 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 profilfråga för teatern och kommer att prioriteras även fortsättningsvis i det konstnärliga arbetet.

Teaterns jämställdhetsplan vilar på:

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

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.

### **Samverkan**

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.

### **Årlig revision och utvärdering av jämställdhetsplan**

Teatern ska årligen 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.

### **Ansvar**

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.

**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 OCH ÅTGÄRDER INOM DET PERSONALPOLITISKA ARBETET**

### **ÖVERGRIPANDE MÅL**

- Göteborgs Stadsteater ska inom scenkonstområdet vara ledande 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.

- Den fysiska arbetsmiljön ska inte utgöra hinder för någon medarbetare, oavsett kön, att utöva sitt arbete på teatern.
- Teatern ska arbeta med jämställdhetsperspektivet i sin budgetprocess inför varje nytt verksamhetsår.

## HANDLINGSPROGRAM

### 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.

Närmaste chef ska:

- Vid introduktion av nyanställda informera om bolagets jämställdhetsarbete
- Vid medarbetarsamtal ta upp den enskildes arbetssituation ur ett jämställdhetsperspektiv
- Vid avdelningsmöten återkommande ta upp jämställdhetsperspektivet

### Mål

- Aktivt se över scenteknik ur ett jämställdhetsperspektiv i samband med teaterns produktionsprocesser och inför leasing- och investeringsbeslut
- Tillse att arbetsredskap och lokaler är anpassade för såväl kvinnor som män
- Ta tillvara visstidsanställdas erfarenheter av att arbeta på teatern, bl.a. ur ett jämställdhetsperspektiv, i samband med att de avslutar sin anställning

### Åtgärder

Den reviderade jämställdhetsplanen ska årligen presenteras för alla anställda vid ett informationsmöte på Götaplatsen och på Backa Teater.

**Ansvar och uppföljning:** personalchefen

**Genomförande:** årligen

Teatrarnas produktionsmöten ska kontinuerligt se över och kartlägga arbetsredskap och speciellt uppmärksamma scenteknik i samband med planering och konstruktionsarbete av produktionerna så att dessa är anpassade och lämpade för både kvinnor och män.

**Ansvar och uppföljning:** producenter i samarbete med tekniska chefer, säkerhetssamordnare och inspicienter enligt särskild rutin

**Genomförande:** vid möten gällande aktuell produktion

Teatern ska i sina investeringsplaner på kort och lång sikt anpassa dessa utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

**Ansvar och uppföljning:** respektive chef

**Genomförande:** årligen i samband med budgetprocessen

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. Detta finns

redovisat i ett speciellt dokument som den gästande producenten erhåller vid kontraktsskrivning. (Finns som bilaga till denna plan).

**Ansvar och uppföljning:** aktuell producent samt tekniska chefer på Götaplatsen och Backa Teater

**Genomförande:** i samband med gästspel

## Förvärvsarbete och föräldraskap

Förvärvsarbete ska kunna förenas med havandeskap och föräldraskap och inom teatern ska kvinnor och män ha samma möjligheter till föräldraledighet och att vårda sjuka barn.

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 inrättat ett 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.

### Mål

- Teaterns regler vid föräldraledighet och vård av sjukt barn ska vara könsneutrala och följa Föräldraledighetslagen § 16 angående förbud mot missgynnande behandling.

### Åtgärder

Ansvarig chef ska innan föräldraledigheten träder i kraft 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.

**Ansvar och uppföljning:** avdelningschefer i samråd med personalchef

**Genomförande:** fortlöpande under året

Informera nyanställda medarbetare om jämställdhetsplanen i samband med introduktion.

**Ansvar och uppföljning:** avdelningschef

**Genomförande:** fortlöpande under året

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.

**Ansvar och uppföljning:** personalchef eller VD

**Genomförande:** fortlöpande under året

## **Sexuella trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling**

Inom Göteborgs Stadsteater accepteras inte att någon anställd, samarbetspartner eller besökare utsätts för diskriminering, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Med sexuella trakasserier avses ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker den enskildes integritet. Exempel på sexuella trakasserier kan vara ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord, ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv, pornografiska bilder, generaliseringar om kvinnor och män, nedsättande skämt etc.

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

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.

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.

Det är förbjudet att via Internet länka ner kränkande bilder eller text. Det är också förbjudet att i teaternas lokaler sätta upp bilder som kan anses kränkande för kvinnor och män.

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.

Teatern har en specifik handlingsplan mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling som bilaga till denna jämställdhetsplan.

I teaterns mångfaldsplan finns de sex övriga diskrimineringsgrunderna med mål och åtgärder, förhållningssätt och uppförandekod.

## Könsfördelning samt rekrytering

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 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.

### Mål

- En jämn könsfördelning i alla yrkesgrupper och att andelen kvinnliga respektive manliga chefer inte understiger 40 procent.

### Åtgärder

Målet beaktas i samband med tillsättning av tjänster och vikariat. 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”?

**Ansvar och uppföljning:** personalchef i samarbete med avdelningschef

**Genomförande:** fortlöpande under året

Teatern ska aktivt uppmuntra och stötta personer av det underrepresenterade könet att söka utannonserade tjänster. Vid rekrytering ska det underrepresenterade könet ges företräde till arbetet om valet i övrigt står mellan jämbördiga kandidater. Det gäller särskilt för verkstäder, kostymateljé och administration.

**Ansvar och uppföljning:** personalchef i samarbete med avdelningschef

**Genomförande:** vid alla rekryteringstillfällen

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.

**Ansvar och uppföljning:** personalchefen i samarbete med avdelningschef

**Genomförande:** vid alla rekryteringstillfällen

## 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.

Vid medarbetarsamtal ska önskemål om vidareutveckling uppmärksammas. Sådana önskemål ska stöttas och underlättas, särskilt mot yrken där det berörda könet är underrepresenterat.

## **Mål**

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

## **Åtgärder**

Att budgetprocessen genomlysas utifrån ett jämställdhetsperspektiv inom områdena utbildning och personalbefrämjande åtgärder samt arbetsmiljö.

**Ansvar och uppföljning:** VD

**Genomförande:** innan budgetförslag överlämnas för beslut i bolagets styrelse

Individuell kompetensutvecklingsplan ska upprättas i samband med medarbetarsamtal.

**Ansvar och uppföljning:** avdelningschef

**Genomförande:** i samband med årligt medarbetarsamtal

Beslutad utbildning/fortbildning ska redovisas så att det synliggör hur kvinnor respektive män tagit del av medel för kompetensutveckling. Det åligger alla avdelningschefer att speciellt beakta detta.

**Ansvar och uppföljning:** personalchef i samråd med avdelningschef

**Genomförande:** uppföljning årligen

## **Jämställda löner**

Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män accepteras inte på Göteborgs Stadsteater.

Teaterledningen ska i samarbete med jämställdhetsgruppen och 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.

I samband med lönekartläggningen upprättas en handlingsplan för jämställda löner i enlighet med diskrimineringslagen kap 3. I handlingsplanen redovisas lönekartläggningen, en analys av denna samt vilka aktiva åtgärder man planerar att vidta för att främja, förebygga och eliminera eventuella osakliga löneskillnader på grund av kön. Denna revideras årligen.

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.



## **Mål**

- Inga osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor på grund av kön ska förekomma i bolaget.

## **Åtgärder**

Upprätta en ny lönestatistik samt utvärdera denna i jämställdhetsgruppen samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner.

**Ansvar och uppföljning:** personalchef

**Genomförande:** årligen efter lönerevision

## **Marknadsföring**

### **Mål**

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

### **Åtgärder**

Den som får i uppdrag att utforma kampanjbilder eller marknadsföringsmaterial ska även fortsättningsvis få information om Stadsteaterns inställning till och förutsättningar för marknadsföring med beaktande av jämställdhetsaspekten.

**Ansvarig och uppföljning:** marknadschef

**Genomförande:** löpande under året

## **MÅL OCH ÅTGÄRDER INOM DET KONSTNÄRLIGA ARBETET**

### **ÖVERGRIPANDE MÅL**

- 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.
- Kvinnor och män ska inte mot sin vilja behöva medverka i nakenscener eller utsättas för kränkande exploatering i samband med nakenscener eller scener av sexuell art.

### **Åtgärder**

Den konstnärliga ledaren för Götaplatsen ska särskilt beakta representationen på Stora Scen.

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

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.

Teaterns konstnärliga råd ska särskilt beakta genus och jämställdhetsaspekten vid repertoarval och rollbesättningar 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?

**Ansvar och uppföljning:** konstnärliga ledare i samråd med dramaturger och konstnärliga rådet samt respektive kontrakterad regissör

**Genomförande:** löpande under året

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.

**Ansvar och uppföljning:** konstnärliga ledare i samråd med producenter

**Genomförande:** inför varje kollationering

## ÖVRIGT

Jämställdhetsplanen ska göras känd för all personal vid Göteborgs Stadsteater via informationsmöten på Götaplatsen och Backa Teater, avdelningsmöten samt publicering på teaterns intranät. Planen ska vara ett aktivt styrdokument för arbetet med jämställdhet och genus och ligga till grund för beslut i ledningsgrupp och övriga avdelningsmöten.

Jämställdhetsgrupp vid Göteborgs Stadsteater AB:

Mia Höglund-Melin

Max Mitle

Ingela Collin

Björn Sandmark

Malena Steingrüber

Bilagor:

Handlingsplan mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Grundförutsättningar för dekorhantering vid gästspel på Backa Teater

Grundförutsättningar för dekorhantering vid gästspel på Stora Scen

Grundförutsättningar för dekorhantering vid gästspel på Studion

# Handlingsplan mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

*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.*

## **Diskriminering**

På Göteborgs Stadsteater AB tolereras inte diskriminering som avser negativ särbehandling av en enskild person utan saklig motivering på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**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 kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Indirekt diskriminering:** att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett tillvägagångssätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller tillvägagångssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.

## **Trakasserier**

**Trakasserier:** avser uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetsökande eller en medarbetares värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Trakasserier kan 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.

**Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön:** avser sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön samt ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker den enskildes värdighet och integritet.

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. Alla människor är olika och har därmed olika gränser för vad som är välkomna handlingar och uttalanden och vad som inte är detta. Beteendet måste dessutom inte upprepas för att definieras som sexuella trakasserier.

### **Till dig som utsätts för diskriminering och trakasserier**

- **Din upplevelse** av situationen är den sanna för dig. Det gäller dina känslor.
- **Den första åtgärden** som du själv kan vidta mot den som kränker dig är att tydliggöra att beteendet inte är välkommet - Ett nej är alltid ett nej! Ett oväntat agerande som visar på mod att synliggöra kränkningen vänder ofta på styrke- och maktförhållanden och får den kränkande ur balans.
- **Prata med någon** som du har förtroende för och kan lita på. Du ska inte behöva stå ensam.
- **Vid allvarigare 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.

### **Jämställdhetsombud är:**

- Ingela Collin, föreställningstekniska avdelningen Götaplatsen
- Max Mitle, föreställningstekniska avdelningen Götaplatsen
- Mia Höglund-Melin, konstnärliga enheten Götaplatsen

### **Mångfaldsombud är:**

- Hannah Alem Davidsson, konstnärliga enheten Backa Teater
- Helene Otterbeck, produktionstekniska avdelningen
- Pia Palm Wahlqvist, marknadsavdelningen
- Ramtin Parvaneh, konstnärliga enheten, Backa Teater
- Tekla Olsson Brookes, planeringsledare

## **Handläggning**

Handläggningen 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
- 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 handlingsplanen är känd på avdelningen och delges nyanställda.**

# 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 rätta 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 rå; 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