

Mångfaldsplan 2017

Mångfaldsplanen för Göteborgs Stadsteater AB har uppdaterats för 2017 och bifogas för information.

Göteborg 2017-09-12
Björn Sandmark

MÅNGFALDSPLAN 2017

INLEDNING

Göteborgs Stadsteater består av scenerna vid Götaplatsen och Backa Teater. Verksamheten ska erbjuda medborgarna i Göteborg och övriga Västra Götaland högkvalitativ dramatisk teater. Teatern ska genom sina uppsättningar engagera, skapa debatt, roa och mana människor till eftertanke och på så sätt utgöra en livskraftig nerv i det västsvenska kulturlivet. Genom att öka tillgängligheten ska publikunderlaget breddas och teatern ska vara en betydelsefull aktör inom svensk teater för såväl klassiska som moderna och nyskrivna verk. Dessutom har Backa Teater ett särskilt uppdrag att skapa scenkonst för den unga publiken. Teatern skall fortsätta att vara en av landets ledande barn- och ungdomsteatrar.

Mål för Göteborgs Stadsteaters verksamhet

Teatern är en vital del av Göteborgs och Västra Götalands kulturliv. Målsättningen är att teatern ska vara en teater som oroar och engagerar, skapar debatt och eftertanke och som är ett nav i Göteborgs och Västsveriges kulturliv.

Till grund för verksamhetens utveckling finns fyra konkreta mål:

- Att utforska och tolka samtiden
- Att producera teater av hög konstnärlig kvalitet
- Att bredda publiken och särskilt tilltala en ung publik
- Att behålla den trogna publiken

Värderingar

Göteborgs Stadsteater är en konstnärligt oberoende institution som står obunden av politiska, ideologiska och ekonomiska intressen. Verksamheten ska präglas av ett kritiskt förhållningssätt och vara problematiserande. Det är också den funktion som bäst gynnar det demokratiska samtalet och medborgarna i Västsverige.

Den konstnärliga kvaliteten är teaterns mest värdefulla kapital. Den vilar på professionell grund. Kvalitet är ett subjektivt begrepp och vad som definieras som bra respektive dåligt står aldrig fritt från normer eller trender. Centralt för verksamheten är att hålla diskussionen om konstnärlig kvalitet levande. Att gestalta människan på våra scener kräver ett brett synsätt som inbegriper kön, religion eller annan livsåskådning, etnisk tillhörighet, funktionsnedsättning, könsöverskridande identitet eller ålder. En avgörande betydelse för att definiera

mångfalden i vår verksamhet blir då att se olika perspektiv, identiteter och kroppar representerade på våra scener.

Vision

Teatern ska genom ökad mångfald, konstnärlig profilering, samråd och flexibilitet producera ett rikt och varierat konstutbud för barn, ungdomar och vuxna. Teatern ska i sina uppsättningar ge publiken konstnärligt starka upplevelser och inte väja för det svåra och kontroversiella. Teaterns produktioner ska medverka till att det offentliga samtalet hålls levande.

Teatern ska i produktionerna utforska och tolka samtiden tillsammans med publiken. Genom att vara i nära kontakt med omvärlden ska teatern sörja för att tillgängligheten vid de olika scenerna och övriga arrangemang är stor.

Teatern ska ha ett brett internationellt nätverk och på så sätt lära, effektivisera och utveckla sina egna arbetsätt och metoder och därmed öppna teatern för internationella perspektiv och diskussioner. För att vara intressant för alla i dagens och morgondagens samhälle ska teatern möta dagens mångkulturella Sverige. I dessa möten är teaterns internationella erfarenheter ovärderliga.

Teatern ska vara en attraktiv, jämställd och kreativ arbetsplats, präglad av konstnärliga möten och kreativ anda. Verksamheten ska kontinuerligt utvärderas på alla nivåer. Utvärdering är en grundförutsättning för all utveckling inom administration, verkstäder, teknik och i de konstnärliga enheterna.

Göteborgs Stadsteater ska befästa sin ställning som en av landets ledande dramatiska teatrar i Sverige. För att förbättra tillgängligheten och skapa ytterligare en scen för att bredda det konstnärliga utbudet är det styrelsens bedömning att teaterhuset på Götaplatsen behöver moderniseras och byggas om. Tanken är att göra om Gamla repsalen till Lilla scen och förbättra de publika ytorna med en mindre källarrestaurang och en ytterligare bar på ”Hyllan” ovanför Foajébaren. En förstudie påbörjades under hösten 2016.

Teaterns mångfaldsplan vilar på:

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

Organisation och ansvarsfördelning

VD har ett övergripande ansvar för att det bedrivs ett aktivt arbete för att motverka diskriminering och främja mångfald inom Göteborgs Stadsteater. För samordning av denna handlingsplan ansvarar personalchefen som också har ansvar för att utveckla och följa upp mångfaldsarbetet i ledningsgruppen. Avdelningscheferna och de konstnärliga cheferna ansvarar för genomförandet av avdelningsspecifika

åtgärder. Arbetet med att förverkliga målet med en jämlik arbetsplats är emellertid samtliga anställdas ansvar.

Samverkan

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

Årlig revision och utvärdering av mångfaldsplan

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

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

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

Det konstnärliga – villkor för repertoar, rollbesättning och scenisk gestaltning

Det personalpolitiska – villkor för arbetet

ÖVERGRIPANDE MÅL AVSEENDE MÅNGFALD

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

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

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

Backa Teater är ett föredöme för arbetet med att nå nya unga publikgrupper och involvera ungdomar med olika kulturell bakgrund i sin konstnärliga verksamhet. Det arbetet ska fortsätta och utvecklas.

Allt arbete med att implementera de olika mångfaldsperspektiven i verksamheten ska ske med målet att skapa en hållbar och varaktig förändring och utveckling.

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

HANDLINGSPLAN FÖR TILLGÄNGLIGHET

Se separat tillgänglighetsplan.

HANDLINGSPLAN MED ÅTGÄRDER

Mål och åtgärder består av fyra övergripande områden som ska överlappa och interagera med varandra och med pågående verksamhet i ordinarie processer. Dessa övergripande områden är: diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, rekryterings- och urvalsprocesser, publik och arrangörer, verksamhetsutveckling och kompetensutveckling. Varje område har detaljerade mål. Därutöver har ett antal åtgärder definierats tillsammans med uppgiften om vem som ansvarar för uppföljning och genomförande.

1. DISKRIMINERING, TRAKASSERIER OCH KRÄNKANDE SÄRBEHANDLING

Mål

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

Förhållningssätt – uppförandekod

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

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

Stadsteatern ska ha beredskap för skyndsam hantering av eventuella fall av diskriminering, trakasserier eller kränkande särbehandling, vilket även betyder skyldighet att dokumentera och redovisa sådana fall.

Åtgärder

Innehållet i mångfaldsplanen och i handlingsplanen mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska årligen tas upp på ett gemensamt informationsmöte på Götaplatsen och på Backa Teater för all personal samt på avdelningsmöten.

Ansvarig/uppföljning: personalchef samt avdelningschefer

Genomförande: årligen

Frågeställningar om diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling ska ingå som en punkt i det årliga medarbetarsamtalet. För att säkerställa detta ska frågeställning finnas med i anvisningarna till medarbetarsamtalet.

Ansvarig/uppföljning: personalchef samt avdelningschefer

Genomförande: årligen

2. REKRYTERING OCH URVALSPROCESSER

Mål

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

Förhållningssätt – uppförandekod

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

Åtgärder

Teaterns rekryteringspolicy ska beaktas vid varje rekrytering.

Ansvarig/uppföljning: personalchef

Genomförande: årligen

Reflektioner över hur valet av slutkandidat gynnar Stadsteaterns mångfaldsutveckling ska dokumenteras vid varje rekrytering.

Ansvarig/uppföljning: personalchef tillsammans med rekryterande avdelningschef

Genomförande: efter avslutad rekrytering

Vid rekrytering via bemanningsföretag eller konsult skall teaterns rekryteringspolicy utgöra grunden för uppdraget och mångfaldsaspekten dokumenteras när uppdraget är slutfört.

Ansvarig/uppföljning: personalchefen

Genomförande: efter avslutad rekrytering

3. PUBLIK OCH ARRANGÖRER

Mål

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

Teaterns verksamhet ska publikt vara anpassad på ett sådant sätt att föreställningarna är tillgängliga för publik med olika funktionsnedsättningar. Det gäller både teaterhusen, upplevelsen och informationen. Tillgänglighetsanpassningen ska fortsätta under 2017.

Förhållningssätt – uppförandekod

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

Åtgärder

Den framtagna handlingsplanen för tillgänglighet vid Göteborgs Stadsteater ska följas upp årligen i teaterns miljö- och säkerhetsgrupp.

Ansvarig/uppföljning: VD

Genomförande: årligen

Förvaltningsmöten med HIGAB och Norra Älvstrandens AB ska ha en stående punkt som gäller anpassning av teaterhuset vid Götaplatsen och Backa Teater för tillgänglighet i enlighet med handlingsplanen för tillgänglighet vid Göteborgs Stadsteater.

Ansvarig/uppföljning: lokalansvarig chef

Genomförande: årligen

Vid spelårets start ska en genomgång göras av hur hörhjälpmedlen fungerar, för publikvaktmästare, garderob- och serveringspersonal.

Ansvarig/uppföljning: restaurangchef i samarbete med ljudansvarig

Genomförande: innan årets första höstpremiär

4. VERKSAMHETSUTVECKLING

Mål

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

Förhållningssätt – uppförandekod

Verksamheten på Götaplatsen och Backa Teater ska genom sitt internationella arbete utöka egna perspektivhorisonter som kan ge en positiv och bejakande bild av mångfalden och erbjuda möjligheter att hämta kunskap och insikt i andra kulturer, individer och teatrar. Teatern skall medvetet arbeta med att förändra

konserverande synsätt av repertoarval och rollbesättningar för att spegla dagens samhälle och intensifiera arbetet med normkritiska perspektiv.

Åtgärder

Mångfaldsgruppen ska kunna vara ett stöd för de konstnärliga ledarna i arbetet att beakta mångfaldsaspekten. Därför ska eftersträvas att någon ur det konstnärliga rådet också ingå i mångfaldsgruppen.

Ansvarig/uppföljning: personalchef

Genomförande: årligen

4. Kompetensutveckling

Mål

All personal ska ha tillräcklig kompetens för att driva mångfaldsutvecklingen. Alla ska därför ha rättigheter, skyldigheter och en möjlighet att utveckla sin personliga kunskap inom mångfaldsområdet och hur den kan omsättas till delaktighet för att verkställa dess mål och åtgärder. Kunskapsöverföring från jämställdhetsarbetet vid teatern utgör härvidlag en viktig erfarenhet för att göra arbetet aktivt och utvecklingen långsiktig.

Förhållningssätt – uppförandekod

Alla som arbetar vid Göteborgs Stadsteater ska i sin dagliga verksamhet vara delaktiga i och ansvariga för utveckling av mångfalden i enlighet med de centrala utgångspunkterna och målen i denna plan. Delaktighet och ansvarstagande ska uppnås genom kompetensutveckling och tillvaratagande av kompetens.

Kompetensutvecklingen ska ske individnära, ge möjlighet till reflektion och ha fokus på metodarbete. Resurspersoner som kan gynna kompetensutvecklingen inom området ska identifieras inom och utom verksamheten.

Åtgärder

En plan för kompetensutvecklingsbehovet inom mångfaldsområdet ska årligen identifieras.

Ansvarig/uppföljning: personalchef

Genomförande: årligen

Teatern ska vara en arena för Westpride.

Ansvarig/uppföljning: VD med en av teaterns producenter

Genomförande: årligen

Bilaga 2: Handlingsplan mot diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

Bilaga 3: Tillgänglighetsplan

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 arbetssökande 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 Brookes, producent

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.

För Göteborgs Stadsteater AB
2017-06-14

Björn Sandmark
VD

Malena Steingruber
personalchef