

Lagstiftning och begrepp inom lagstiftningen

Diskriminering och likabehandling

Principen om alla människors lika värde och FN:s konventioner om mänskliga rättigheter ligger till grund för reglerna om diskriminering och likabehandling. I den främsta av våra grundlagar, Regeringsformen, fastställs bland annat att

”den offentliga makten skall utövas med respekt för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet---”

”Det allmänna skall motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller annan omständighet som gäller den enskilde som person.”

Diskriminering i arbetslivet förbjuds uttryckligen i bl a följande lagar:

- Lagen (2003:307) om förbud mot diskriminering i samhällslivet.
- Jämställdhetslagen (1991:443).
- Lagen (1999:130) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.
- Lagen (1999:132) om förbud mot diskriminering i arbetslivet av personer med funktionshinder.
- Lagen (1999:133) om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning.

Jämställdhet handlar om kvinnors och mäns förutsättningar på grund av sitt kön. Begreppet blandas ibland felaktigt ihop med jämlikhet, det vill säga alla människors lika värde.

Med etnisk tillhörighet avses i lagstiftningen nationell/etnisk bakgrund eller hudfärg. Diskriminering på grund av etnisk tillhörighet är alltid förbjuden, även av den som har svensk bakgrund.

En persons sexuella läggning är homosexuell, heterosexuell eller bisexuell.

Funktionshinder definieras som varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga.

Diskrimineringslagarna förbjuder en arbetsgivare att diskriminera vid bland annat rekrytering, befordran, tillämpning av löne- och anställningsvillkor, arbetsledning, omplacering, yrkespraktik, uppsägning eller avsked. Direkt diskriminering innebär att en person missgynnas på ett sätt som har ett direkt samband med kön, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, funktionshinder eller sexuell läggning. Med indirekt diskriminering avses situationer där arbetsgivaren tillämpar normer som i och för sig framstår som neutrala men som i praktiken exkluderar eller missgynnar personer som tillhör någon av de grupper som diskrimineringslagarna ska skydda.

Exempel på det senare är till exempel höga krav i svenska språket som inte kan motiveras av de uppgifter som den anställde ska utföra. Det är även förbjudet att instruera eller beordra en medarbetare att diskriminera.

Diskrimineringslagarna förbjuder uttryckligen arbetsgivare att diskriminera arbetssökande eller medarbetare genom trakasserier. Får arbetsgivaren kännedom om att en arbetstagare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier på arbetsplatsen är han eller hon skyldig att utreda saken och, om det är befogat, vidta åtgärder för att trakasserier skall upphöra. Med trakasserier avses i detta sammanhang ett uppträdande som kränker individens värdighet och som har samband med hans eller hennes etniska tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder eller sexuella läggning. Jämställdhetslagen innehåller motsvarande bestämmelser om sexuella trakasserier.

Jämställdhetslagen ger utrymme för så kallad positiv särbehandling, vilket bland annat innebär att arbetsgivaren i vissa fall kan anställa en person av underrepresenterat kön som är något mindre meriterad än andra sökande. En förutsättning för detta är att arbetsgivaren sedan tidigare har en dokumenterad målsättning att åstadkomma en jämnare könsfördelning genom tillämpning av positiv särbehandling. Observera att övrig diskrimineringslagstiftning saknar denna möjlighet.

Aktiva åtgärder i arbetslivet

Två av de lagar som nämnts i detta avsnitt, Jämställdhetslagen och Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, ställer krav på att arbetsgivaren vidtar aktiva åtgärder och bedriver ett målinriktat arbete inom respektive område.

Enligt Jämställdhetslagen skall arbetsgivare, som har tio eller fler anställda, upprätta en årlig jämställdhetsplan. I planen anges vilka åtgärder som behövs och vad som avses påbörjas eller genomföras under det närmaste året. En särskild handlingsplan för jämställda löner skall upprättas.

Lagen om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning ställer krav på att arbetsgivaren bedriver ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Några områden pekas särskilt ut: arbetsförhållanden, trakasserier och repressalier samt rekrytering.

Minoritetsfolken i Sverige

Den svenska minoritetspolitiken finns beskriven i regeringens proposition 1998/99:143 "Nationella minoriteter i Sverige". Sverige är anslutet till Europarådets ramkonvention om skydd för nationella minoriteter och den europeiska stadgan om landsdels- eller minoritetsspråk.

I Sverige erkänns samer, sverigefinnar, tornedalingar, romer och judar som nationella minoriteter.

De erkända minoritetsspråken är samiska, finska, meänkieli (tornedalsfinska), romani chib och jiddisch. I minoritetspolitiken ingår stöd för att hålla dessa levande. Dessutom ges i vissa geografiska områden (norrbottnenskommuner) laglig rätt att använda samiska, finska och meänkieli i kontakterna med myndigheter och domstolar samt att erhålla förskola och äldreomsorg där personalen behärskar dessa språk.

Därutöver omfattar minoritetspolitiken bland annat informationsinsatser, skolutbildning (kunskap om minoriteterna ingår numera i läroplanerna), modersmåls- och tvåspråksundervisning, radio- och TV-sändningar (krav på program på minoritetsspråk finns i sändningstillstånden för SVT, SR och UR), press- och kulturstöd samt inflytandefrågor (till exempel samråd med minoriteternas organisationer).

Bilaga 2

Policy och handlingsplan mot diskriminering och trakasserier.

Policy

Inom Dramaten accepteras inga former av trakasserier. Som medarbetare skall man inte bli kränkt eller diskriminerad på grund av kön, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet, religiös åskådning eller trosuppfattning.

Chefer och arbetsledare skall motverka trakasserier inom sitt eget arbetsområde och vidta nödvändiga åtgärder ifall sådana förekommer.

Definitioner

Diskriminering i arbetslivet kan vara direkt eller indirekt.

Med *direkt diskriminering* avses att en arbetstagare eller arbetssökande blir missgynnad på grund av kön, sexuell läggning, funktionshinder, etniska tillhörighet, religiös åskådning eller trosuppfattning genom att arbetsgivaren behandlar personer mindre förmånligt i förhållande till hur andra behandlas (eller skulle ha behandlats).

Indirekt diskriminering avser situationer där arbetsgivaren tillämpar normer, regler eller förfaringsätt som i och för sig framstår som neutrala men som i praktiken exkluderar eller missgynnar en arbetstagare eller arbetssökande på grund av kön, sexuell läggning, funktionshinder, etniska tillhörighet, religiös åskådning eller trosuppfattning.

Trakasserier är ett beteende som kränker en medarbetare och som har samband med kön, sexuell läggning, funktionshinder, etniska tillhörighet, religiös åskådning eller annan trosuppfattning. Enstaka bagatellartade händelser anser inte vara trakasserier. Ytters är det den som blir utsatt som avgör om ett beteende är kränkande eller inte.

Sexuella trakasserier innebär ett ovälkommet uppträdande av sexuell natur eller ett beteende på grund av kön som påverkar kvinnors och mäns integritet och som skapar en skrämmande, fientlig eller förnedrande arbetsmiljö. Sexuella trakasserier kan bestå av ovälkomna fysiska, verbala eller icke verbala uppträdanden.

Handlingsplan

Vid trakasserier mot *enskild medarbetare* vid Dramaten skall följande åtgärder vidtas:

1. Den som utsatts för (eller får kännedom om) händelsen / kränkningen underrättar personalchefen eller företagssköterskan. Detta bör ske så snart som möjligt.
2. Personalchefen ansvarar för att saken utreds skyndsamt och om det är lämpligt, i samverkan med den utsattes närmsta chef. Utredningen skall bedrivas på ett sådant sätt att hänsyn tas till den utsattes integritet. Medarbetaren skall informeras om möjligheterna att biträddas av facklig förtroendeman.
3. Inblandade parter hörs innan beslut om eventuella åtgärder fattas.
4. Arbetsrättsliga åtgärder kan vidtas mot den som utsatt medarbetare för trakasserier.
5. Det ska alltid finnas en plan för hur åtgärderna följs upp.

Vid *kränkningar* som är ett *allmänt arbetsplatsproblem* skall följande åtgärder vidtas:

1. Den som får kännedom om kränkningen underrättar personalchefen.
2. Personalchefen ansvarar för att en första utredning genomförs. Chef för berörd avdelning deltar i utredningen. Resultatet redovisas för ledningsgruppen.
3. Ledningsgruppen beslutar om eventuell åtgärd.

Bilaga 3

Handlingsplan för jämställda löner

Analys	Åtgärd	Klart senast	Ansvarig	Kostnad 2010
Chefer har begränsade kunskaper om metoder och principer för individuell lönesättning.	Intern utbildning.	2010-06-30	vice VD	10 000 kr
<i>Sufflöerna</i> har en något lägre lön än likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade (teater-tekniker). Skillnaden kan inte förklaras med sakliga skäl och ska därför åtgärdas enligt handlingsplanen.	Sju sufflörers lön justeras med 300 kr fr o m 2010-01-01	2009-12-31	vice VD	36 540 kr inkl soc avg under 2010
<i>Tillskärarna</i> har lägre medianlön än inspicienterna. För tre av fyra medarbetare kan differensen motiveras med individuella lönekriterier i Dramatens lönepolicy. Den återstående lönen ska justeras enligt handlingsplanen.	En tillskärars lön justeras med 500 kr fr o m 2010-01-01.	2009-12-31	vice VD	8 700 kr inkl soc avg under 2010
Summa				55 240 kr

Bilaga 4

Utvärdering av 2008 års jämställdhets- och mångfaldsplan.

Åtgärd som skulle genomföras under året - Repertoar	Status	Kommentar
Konstnärliga rådet ska även i fortsättningen använda det framtagna analysinstrumentet för att bedöma måluppfyllnad avseende jämställdhet i produktionerna och i repertoaren som helhet. Ansvarig: Teaterchefen	Genomfört	
Ledningsgruppen ska ta fram ett analysinstrument för att bedöma mångfalds- aspekter på repertoaren. Ansvarig: Vice VD	Genomfört	
Dramaturgiatet ska presentera en kortfattad skriftlig genusanalys av manus inför diskussion i konstnärliga rådet. Ansvarig: Chefdramaturgen	Ej genomfört	Utgår
Engagerade lektörer inom språkområdena spanska, kinesiska och arabiska ska avge årliga rapporter. Ansvarig: Chefdramaturgen	Delvis genomfört	Förs ej över till 2009-2011 års plan.
Fortsätta med läsningar av äldre verk som skrivits av kvinnliga dramatiker. Ansvarig: Teaterchefen	Genomfört	
Teaterns rutiner ska ses över för att möjliggöra "färgblind" rolltillsättning. Ansvarig: Teaterchefen	Genomfört	
Mångfalds- och jämställdhetsperspektiv ska beaktas vid de konstnärliga utvärderingarna med ensemblen. Ansvarig: Teaterchefen	Genomfört	

Åtgärd som skulle genomföras under året - Publik	Status	Kommentar
Samarbete ska inledas med SJ för att öka	Ej genomfört	Förs över till

andelen i publiken som inte är bosatt i Storstockholm. Ansvarig: Marknadschefen		2009-2011 års plan.
Ombudsverksamheten ska analyseras utifrån målsättningen att finna nya publikgrupper. Ansvarig: Marknadschefen	Genomfört	Ngn handlingsplan är dock ej klar.
En särskild marknadsplan ska tas fram för Unga Dramatens verksamhet. Ansvarig: Marknadschefen	Ej genomfört	Ej relevant längre pga ändrade förutsättningar.
"SOM-institutets" årliga rapport om scenkonstpubliken ska behandlas vid ett internt seminarium. Ansvarig: Marknadschefen	Ej genomfört	Utgår
Flerspråkiga publikvärdar och guider ska rekryteras. Ansvarig: Marknadschefen	Ej genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan.
Formerna för analys av publikens sammansättning ska utvecklas. Ansvarig: Marknadschefen	Ej genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan.
Befintlig analys av tillgängligheten för funktionshindrade ska uppdateras och en långsiktig åtgärdsplan ska tas fram. Ansvarig: Fastighetschefen	Genomfört	

Åtgärd som skulle genomföras under året - Personal	Status	Kommentar
--	--------	-----------

Konstnärliga assistenters arbetsuppgifter och rekrytering ska ses över i samverkan med personalavdelningen. Ansvarig: Planeringschefen	Ej genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan med produktionschefen som ansvarig.
Möjligheterna att använda röstpedagogen för att ge stöd till skådespelare med brytning ska utredas. Ansvarig: Planeringschefen	Genomfört	
En jämställdhetsenkät som omfattar alla medarbetare skall genomföras. Ansvarig: Personalchefen	Genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan.
Etikpolicyn ska presenteras i samband med varje kollationering. Ansvarig: respektive producent	Genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan.
Möjligheterna att arrangera återkommande öppna auditions för skådespelare ska utredas i samverkan med personalavdelningen. Ansvarig: Planeraren	Ej genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan.
Dramaten ska ha en representant på plats vid samtliga statliga teaterhögskolors och Dramatiska Institutets slutproduktioner. Ansvarig: Planeringschefen	Genomfört	
Alla medarbetare ska informeras om jämställdhets- och mångfaldsplanen. Ansvarig: respektive avdelningschef eller sektionsansvarig	Genomfört på de flesta avd.	Förs över till 2009-2011 års plan.
Avdelningschefer och sektionsansvariga ska utbildas i Dramatens policy och handlingsplan mot diskriminering och trakasserier. Ansvarig: Personalchefen	Genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan.
För administrativa och tekniska befattningar ska det finnas en funktions- eller befattningsbeskrivning som tydligt beskriver ansvar och arbetsuppgifter. Ansvarig: respektive avdelningschef	Genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan.
Vid rekrytering till administrativa och tekniska anställningar (tillsvidare och vikariat längre än sex månader) ska det finnas en fastställd kravprofil för den aktuella befattningen.	Genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan.

Ansvarig: respektive avdelningschef		
Mångfald, jämställdhet, diskriminering och trakasserier ska vid behov tas upp i utvecklingssamtalen. Ansvarig: respektive avdelningschef eller sektions- ansvarig	Genomfört	Förs över till 2009-2011 års plan.
Mångfald, jämställdhet, diskriminering och trakasserier ska finnas med i den psykosociala arbetsmiljökart- läggningen. Ansvarig: respektive avdelningschef eller sektionsansvarig	Genomfört	
Introduktion av nyanställda ska anpassas efter individens förutsättningar och särskilda behov. I introduktionen ska ingå information om Dramatens policy och handlingsplan mot diskriminering och trakasserier. Ansvarig: respektive avdelningschef eller sektions- ansvarig	Genomfört	
Befintlig analys av tillgängligheten för funktionshindrade ska uppdateras och en långsiktig åtgärdsplan ska tas fram. Ansvarig: Fastighetschefen	Genomfört	