



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

År 2012-2014

2012-01-19

Dramatens definition av jämställdhet och mångfald

Med jämställdhet menar vi att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter.

Mångfald är för oss att människor har olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter.

Dramaten arbetar med jämställdhets- och mångfaldsfrågor huvudsakligen av följande skäl:

För det första handlar det om Dramaten som arbetsplats, demokrati, alla människors lika värde, jämställdhet och jämlikhet att alla, oavsett bakgrund men med rätt kompetens, ska ha samma möjlighet till anställning vid Dramaten.

För det andra handlar det om Dramatens **uppdrag**, som det formuleras av riksdag och regering, och därigenom det svenska folket. Om verksamheten ska ha legitimitet måste Dramaten arbeta aktivt för jämställdhet och mångfald. Dramaten har dessutom att leva upp till ett antal lagar, vilka presenteras i bilaga 1.

För det tredje handlar det om **konsten i sig**. Att jämställdhet och mångfald helt enkelt ger oss en rikare och mer angelägen teaterkonst. Man ska ge var och en, oavsett bakgrund, rätt till det konstnärliga uttrycket – som konstnär eller publik.

Dramatens tre perspektiv på jämställdhet och mångfald

Vi har valt att analysera jämställdhet och mångfald utifrån tre perspektiv:

- Personal
- Repertoar
- Publik

Personal

Har kvinnor och män, oavsett bakgrund, samma möjligheter att få anställning och att utvecklas i arbetet?

Repertoar

Vad gör vi? Hur gör vi det? Med vilka? Vems pjäser spelar vi?

Publiken

Tar både män och kvinnor del av våra pjäser? Hur gör vi det möjligt för en mångfald av människor att uppleva vår repertoar?

Dramatens vision för jämställdhet och mångfald

Genom att tillvarata människors olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter ska Dramaten fullgöra sitt uppdrag som nationalscen för hela Sverige.

Dramaten är Sveriges nationalscen för teaterkonsten. Dramaten har regeringens uppdrag att vara den ledande institutionen inom teaterns område i Sverige och som nationalscen vara ett föredöme för andra teatrar vad gäller utveckling, förnyelse och konstnärlig kvalitet. Dramaten ska vårda och främja det svenska språket och det nationella kulturarvet inom teaterns område.

Vad som betraktas som kulturarv i dag är inte detsamma som tidigare i historien. Även i framtiden kommer man att göra andra bedömningar av vad som är värt att bevara. Som nationalscen ska vi skapa det som efter oss kommer att betraktas som kulturarv. Det finns därför ingen konflikt mellan målet att utveckla och att bevara.

Jämställdhet och mångfald i repertoaren ger oss en rikare och mer angelägen teaterkonst.

Genom ett medvetet publikarbete, val av repertoar och spelplatser ökar tillgängligheten för publiken.

Dramatens personal ska spegla befolkningen inom teaterns alla yrkesområden, inte minst de konstnärliga.

Nuläget på Dramaten - Jämställdhet

I detta avsnitt beskrivs nuläget på Dramaten avseende jämställdhet. Här återfinns fakta, statistik samt analys av styrkor och svagheter sedda från perspektiven *Personal* och *Repertoar*.

Personal och organisation

Arbetsförhållanden/arbetsmiljö

En medarbetarenkät genomfördes på teatern under våren 2011 som alla medarbetare hade möjlighet att svara på. 75 procent av alla medarbetare svarade på enkäten. Hänvisning till denna enkätundersökning görs löpande i texten. Statistiskt underlag från sjukskrivning, uttag av föräldraledighet och VAB härrör från 2010, då dessa siffror för 2011 inte kan tas fram förrän i början av 2012.

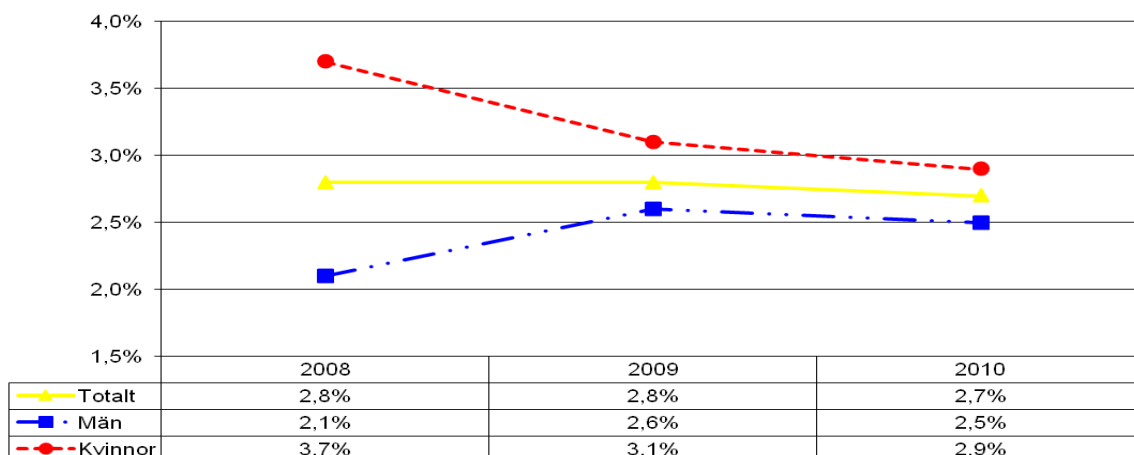
60 procent av de kvinnor som svarade på medarbetarenkäten anser att de har en bra fysisk arbetsmiljö, motsvarande siffra för männen är 66 procent. 80 procent av kvinnorna tycker att de har tillgång till de hjälpmedel som behövs för att kunna utföra sitt arbete och motsvarande siffra för männen är 77 procent. Om man tittar specifikt på hur kvinnorna bland den tekniska personalen svarat uppger 50 procent att de har en bra arbetsmiljö. 57 procent uppger att de brister som påtalas också höras. 76 procent uppger att de har tillgång till de hjälpmedel som behövs för att utföra arbetet.

Närmare 80 procent av både männen och kvinnorna känner sig trygga med sina kollegor och vågar visa hur de mår. Lite drygt 80 procent av både männen och kvinnorna trivs på sin arbetsplats.

Sjukskrivning

Dramaten har en fortsatt generellt låg sjukskrivning, endast 2,7 procent av den sammanlagda arbetstiden för 2010. Kvinnornas sjukskrivningsnivå är något högre än männens. Den har dock minskat avsevärt sedan 2008.

Sjukskrivning som andel av arbetstiden 2008-2010



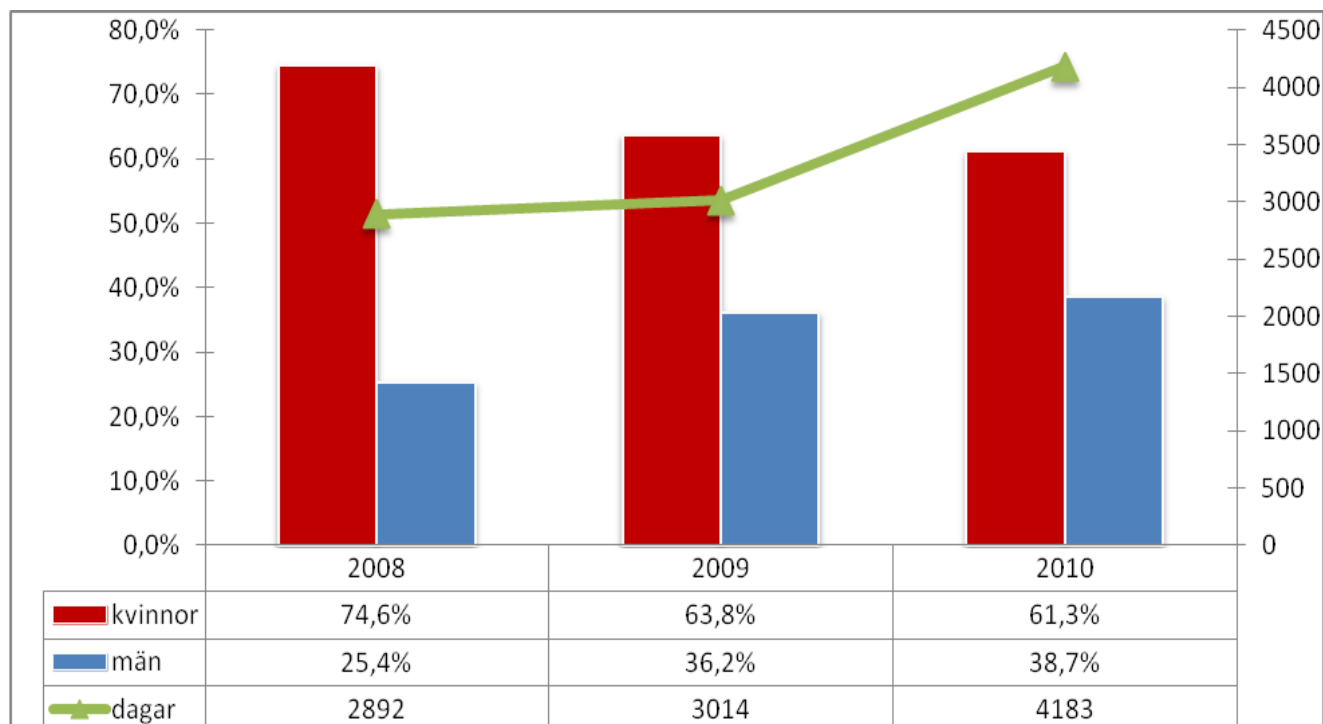
Vad gäller långtidssjukskrivning har kvinnorna under många år i större utsträckning, jämfört med männen, en sammanhängande sjukskrivning som varat längre än 14 dagar. Detta föreligger inte längre. Under 2010 hade kvinnor och män precis lika många långtidssjukskrivningsdagar.

Det har inte gått att finna några skillnader mellan kvinnors och mäns fysiska eller psykosociala arbetsrelaterade besvär. REHAB-ärenden är i ungefär samma utsträckning relaterade till kvinnor respektive män. Vad gäller de tretton arbets-skadeanmälningar som inkommit under 2010 är 23 procent anmälda av kvinnor och 77 procent anmälda av män.

Förvärvsarbete och föräldraskap

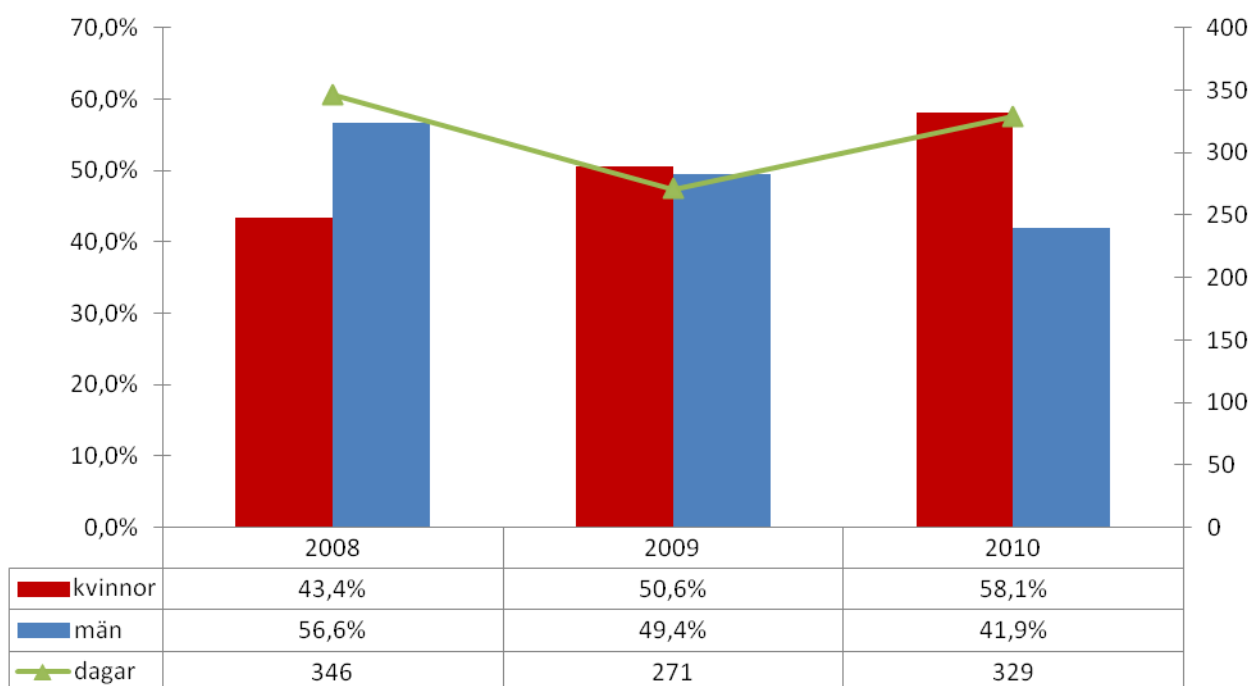
Männens andel av föräldraledigheten har ökat under de senaste åren och uppgick 2010 till 38,7 procent. Även antalet föräldraledighetsdagar har ökat stadigt under denna perioden 2008-2010. 47 procent av kvinnorna och 57 procent av männen uppger i medarbetarenkäten att de upplever att Dramaten som arbetsgivare har en positiv syn på arbete och föräldraskap. Däremot upplever främst konstnärerna men även teknikerna att möjligheten till individuellt anpassad arbetstid är begränsad eftersom repetitioner och föreställningar är svåra att planera utifrån individen.

Uttag av föräldraledighet



Uttaget av ledighetsdagar för vård av barn (VAB) har under många år blivit alltmer jämställt. Under 2010 stod kvinnorna dock för mer än hälften, drygt 58 procent, av denna ledighet. Det är lika stor andel av kvinnorna som av männen som anser att Dramaten har en positiv inställning till uttag av VAB enligt medarbetarundersökningen.

Uttag av VAB



Skådespelares möjligheter att förena föräldraskap och arbete

För en skådespelare med små barn kan det i vissa situationer vara svårt att utnyttja de möjligheter lagen ger för att till exempel vårda ett sjukt barn. De flesta löser sådana situationer i tysthet för att inte bryta med den starka hederskodex som råder - "the show must go on" och räddar på så sätt föreställningar eller viktiga repetitioner. Småbarnsföräldrarna är också i högre grad beroende av god framförhållning i planeringen både när det gäller repetitioner kvällstid och arbete på samlad respektive delad dag.

I medarbetarundersökningen uppger 50 procent av konstnärerna att det är svårt att förena föräldraskap och arbete på teatern. 60 procent uppger att möjligheten till individuellt anpassad arbetstid som förälder inte är god.

Det ligger i teaterns intresse att ha rutiner för att stötta skådespelare som är småbarnsföräldrar. Det är dock viktigt att notera att det inte är arbetsgivarens ansvar att stå för den vardagliga barnomsorgen. Det är i "krissituationer" som stöd kan behövas. Oftast gäller detta repetitioner/föreställningar dagtid. Därför genomförde teatern ett försök under föregående spelår i syfte att underlätta för skådespelarna i just dessa situationer. Ett barnvaksföretag anlätades vid ett antal "kristillfällen" för att skådespelarna skulle kunna genomföra sin föreställning eller repetition. Efter utvärdering av detta projekt är det beslutat att teatern ska fortsätta att underlätta för skådespelarna på detta sätt.

Sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön

90 procent av de som svarade på medarbetarundersökningen känner till Dramatens policy mot sexuella trakasserier, jämfört med 66 procent för tre år sedan. Fem individer uppger att de har utsatts för sexuella trakasserier under det senaste året. Det är en man och fyra kvinnor.

14 individer uppger att de under det senaste året utsatts för kränkningar/trakasserier på grund av kön. Det är en man och 13 kvinnor.

Av samtliga svarande uppger 46 procent att de känner till hur arbetsgivaren hanterar sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. 71 procent vet vart de ska vända sig om de blir utsatt för trakasserier.

Policy och handlingsplan mot diskriminering och trakasserier framgår av bilaga 2.

Utbildning och intern rekrytering

Inga könsskillnader har upptäckts vid en genomgång av de kompetensutvecklingsåtgärder som har genomförts. Kvinnor och män genomgår kurser och andra utbildningar i ungefär samma utsträckning.

Extern rekrytering

Dramaten har 259 tillsvidareanställda, varav 121 eller 47 procent är kvinnor. I nedanstående tabell redovisas de totala antalen årsverken tillsvidare- och tidsbegränsat anställda under 2010, fördelade per avdelning/sektion.

	Kvinnor		Män		Totalt
	Årsverken	Andel	Årsverken	Andel	
Ledning	1,96	100%	0,0	0%	1,96
Dramaturgiat	2,43	48%	2,67	52%	5,10
Bibliotek	1,29	56%	1,00	44%	2,29
Produktion	0,0	0%	0,12	100%	0,12
Producenter	3,07	39%	4,87	61%	7,95
Regissörer	2,84	55%	2,36	45%	5,20
Scenografer	0,00	0%	0,90	100%	0,90
Mask och peruk	12,07	88%	1,69	12%	13,75
Inspicienter	2,89	35%	5,27	65%	8,16
Sufflöror	7,21	100%	0,0	0%	7,21
Planering	0,95	49%	0,98	51%	1,93
Skådespelare	38,24	46%	44,64	54%	82,88
Musik	0,28	12%	2,05	88%	2,33
Scenteknik	0,98	33%	1,98	67%	2,96
Teknik och service	1,00	11%	7,71	89%	8,71
Elverket	1,00	12%	7,01	88%	8,00
Lilla scen	5,61	27%	14,80	73%	20,41
Stora scen	4,44	15%	25,47	85%	29,91
Småscenerna	3,36	39%	5,34	61%	8,70
Tillverkningsavdelning	0,0	0%	2,00	100%	2,00
Snickeri	2,07	23%	7,06	77%	9,13
Måleri	3,43	48%	3,72	52%	7,15
Tapetseri	1,59	62%	0,98	38%	2,57
Transport	2,17	61%	1,40	39%	3,57
Kostym	12,56	78%	3,63	22%	16,18
Påkläderi	6,88	98%	0,17	2%	7,04
Kommunikation	7,02	55%	5,85	45%	12,87
Biljettkassa	6,17	87%	0,93	13%	7,10
Fastighet	1,04	19%	4,40	81%	5,44
Reception	4,30	81%	0,99	19%	5,29
IT	0,00	0%	2,54	100%	2,54
Ekonomi	3,89	100%	0,0	0%	3,89
Personal	3,44	63%	2,00	37%	5,44
Totalt:	144,2	47%	164,6	53%	308,71

Anmärkning:

Arvodister, statister och timanställda ingår inte i underlaget. Detta gäller även frilansande regissörer, scenografer och kostymteknare som är engagerade genom eget bolag, vilket är vanligt förekommande.

Inom följande avdelningar och sektioner med 5,0 årsverken och däröver är könsfördelningen mans- eller kvinnodominerad (fler än 60 procent av medarbetarna tillhör samma kön):

Mansdominerade

Inspicienter
Teknik och Service
Elverket/teknik
Lilla scen/teknik
Stora scen/teknik
Småscenerna/teknik
Fastighet
Snickeri

Kvinnodominerade

Mask- och peruk
Sufflörer
Kostym
Påkläderi
Biljettkassa
Reception
Personal

Av nio chefer på avdelningsnivå och högre är fem kvinnor (55 procent). Av 16 chefer på sektionsnivå är sex kvinnor (38 procent). Dramaten har fortfarande ett antal avdelningar och yrkesgrupper som är mans- eller kvinnodominerade. Det finns ett antal kvinnliga chefer och arbetsledare men de är i regel ansvariga för områden som av tradition bemannas av kvinnor.

Dramaten har ordentliga rutinerna för rekrytering. Vid rekrytering av administrativ och teknisk personal till anställningar som är för längre tid än sex månader görs urvalet regelmässigt efter en fastställd kravprofil. Kandidaterna blir strukturerat intervjuade av såväl kvinnor som män.

Om vi ser till statistiken, det vill säga räknar antalet individer som engagerats, är Dramaten jämställt när det gäller antalet regissörer och skådespelare.

Jämställdhetsanalys av löner

Under fjärde kvartalet 2011 genomfördes en kartläggning och analys av Dramatens lönestruktur ur ett jämställdhetsperspektiv. Analysen resulterade i en handlingsplan för jämställda löner, vilken bifogas som bilaga 3.

Utvärdering av tidigare planer

Utvärdering av 2009-2011 års jämställdhets- och mångfaldsplan återfinns i bilaga 4.

Repertoar

Jämställdhet i repertoaren kan analyseras ur en mängd olika aspekter. Vem har skrivit dramat? Vems historia berättas? Vems perspektiv gestaltas? Vem tolkar perspektivet? Hur många män respektive kvinnor är fysiskt närvarande i arbetet? Hur stor del av teaterns resurs läggs på produktionen? Det går givetvis även att lägga ett publikperspektiv på repertoaren - vilka tänker vi oss ska lockas och vilka kommer verkligen?

Den enklaste analysmetoden är att räkna huvuden - hur många män respektive kvinnor innehar olika funktioner i arbetet. Även om denna metod inte ger direkta svar på frågorna om genus - det vill säga vem som gestaltar vems perspektiv - kan den ändå ge en indikation på hur läget är.

Vad betyder det till exempel att vi fortfarande nästan uteslutande spelar manliga dramatiker på Stora Scen? Under 2010 och 2011 har endast två kvinnliga dramatiker spelats på scenen.

Resultatet av huvudräkning visar att Dramaten engagerar ungefär lika många män som kvinnor inom samtliga konstnärliga yrken utom två.

Det första snedfördelade yrket är scenografens. Sett till samtliga scener var, under 2011, 69 procent av scenograferna män.

Det andra snedfördelade yrket är kostymörens som till 74 procent innehas av kvinnor.

Under de senaste åren har det skett en märkbar förändring i det yrke som länge varit snedfördelat ur ett genusperspektiv, nämligen författarens. Sammantaget på samtliga scener förutom stora scenen är könsfördelningen jämn år 2011. Statistiken dras ner något då det på stora scenen endast är 10 procent kvinnliga dramatiker som spelats under året.

Kvinnor och män i vissa konstnärliga yrken

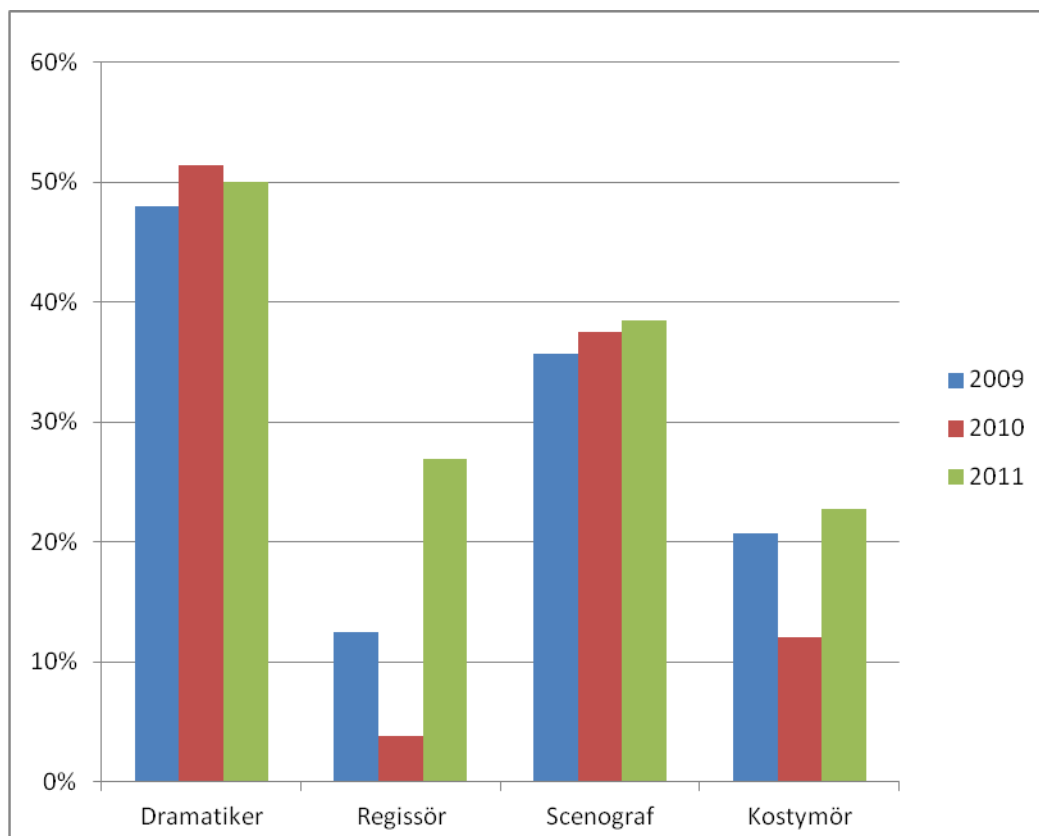
	2011			2010			2009		
	<i>Antal kvinnor</i>	<i>Antal män</i>	<i>Andel kvinnor</i>	<i>Antal kvinnor</i>	<i>Antal män</i>	<i>Andel kvinnor</i>	<i>Antal kvinnor</i>	<i>Antal män</i>	<i>Andel kvinnor</i>
Stora scenen									
Författare/dramatiker	1	9	10%	1	6	14%	0	9	0%
Regissörer	3	7	30%	2	5	29%	2	8	20%
Scenografer	3	7	30%	1	6	14%	3	6	33%
Kostymtecknare	6	4	60%	4	3	57%	7	2	78%
Lilla scenen									
Författare/dramatiker	3	4	43%	2	5	29%	4	7	36%
Regissörer	4	3	57%	4	3	57%	5	5	50%
Scenografer	1	6	14%	5	2	71%	5	4	56%
Kostymtecknare	5	1	83%	7	1	88%	8	2	80%
Övriga scener *									
Författare/dramatiker	5	4	56%	8	8	50%	8	7	53%
Regissörer	7	2	78%	10	4	71%	10	4	71%
Scenografer	4	5	44%	2	9	18%	1	10	9%
Kostymtecknare	5	3	63%	9	3	75%	8	4	67%
Samtliga scener									
Författare/dramatiker	9	17	35%	11	19	37%	12	23	34%
Regissörer	14	12	54%	16	12	57%	17	17	50%
Scenografer	8	18	31%	8	17	32%	9	20	31%
Kostymtecknare	16	8	67%	20	7	74%	23	8	74%
Varav Unga Dramaten									
Författare/dramatiker	3	3	50%	5	4	56%	5	3	63%
Regissörer	5	1	83%	6	1	86%	5	3	63%
Scenografer	2	4	33%	1	6	14%	1	4	20%
Kostymtecknare	3	3	50%	4	3	57%	3	3	50%

* Övriga scener är Elverket/Unga Dramaten, Lejonkulan, Målarsalen och Torrnummet

Nuläge på Dramaten - Mångfald

Repertoar

En inte obetydlig del av de konstnärliga teamen har utländsk bakgrund. Genomgående har omkring 50 procent av Dramatikerna utländsk bakgrund. Under 2011 var knappt 40 procent av scenograferna från utlandet. De flesta personer som har utländsk bakgrund kommer från våra nordiska grannländer eller övriga Västeuropa. Det gäller såväl team som dramatiker.



**Utländsk bakgrund – personen själv och/eller båda föräldrar utrikesfödda. I denna sammanställning har endast levande dramatiker eller dramatiker som varit döda i mindre än 70 år tagits med.*

Publik

Utmärkande drag för Dramatens publik är att genomsnittsbesökaren är en högskoleutbildad svenskfödd kvinna som bor i Stockholm och är runt 55 år*. 12 procent av besökarna har utländsk bakgrund enligt definitionen att personen själv eller båda föräldrarna är födda utomlands. Antalet personer med utländsk bakgrund i Sverige är ca 18 procent. De flesta besökare med utländsk bakgrund var mellan 21 och 34 år.

Drygt halva publiken kommer från förorter och andra kommuner i Stockholms län. 18 procent bor utanför stockholmsområdet.

I Sverige är kvinnor generellt sett mer intresserade av kultur och detta förhållande gäller även för Dramatens besökare – 72 procent var kvinnor. Ungefär lika stor del av publiken var högskoleutbildad.

Genom att öka andelen förstagångsbesökare försöker Dramaten nå en ny och bredare publik. Av vår publik kommer ungefär 10 procent för första gången – barn och skolungdom oräknade. Det är självfallet i de yngre publikgrupperna som de flesta förstagångsbesökare finns.

Dramaten har inte en publik, utan den består av olika individer och grupper. En blandad och bred repertoar lockar olika människor. Valet av repertoar har alltså betydelse för vilka som kommer till teatern. I kraft av en repertoar som hela tiden förändras och ett stort antal scener att spela på har Dramaten stora möjligheter att variera utbudet så att en stor och bred publik attraheras.

Dramatens barn- och ungdomsverksamhet har en stark position och är lätt att rikta till specifika målgrupper.

**Dramaten har sedan 2002 genomfört kontinuerliga publikundersökningar. Mätningarna omfattar offentliga föreställningar på samtliga fasta scener – ej föreställningar i Lejonkulan, Marmorfoajén, föreställningar på andra orter, ej heller genrep, premiärer eller skolföreställningar på dagtid.*

Personal och organisation

Resultatet från medarbetarenkäten visar att av Dramatens medarbetare har 19 procent utländsk bakgrund, dvs. antingen är personen själv och eller båda föräldrarna utrikesfödda. Det är en liten ökning jämfört med resultatet från medarbetarundersökningen från 2008 med en procentenhet.

Andelen med svensk bakgrund är numera 81 procent.

Mellan undersökningarna har medarbetarnas tilltro till sin *lednings* engagemang för mångfaldsfrågor ökat. 2008 ansåg 35 procent att ledningen hade stort eller mycket stort engagemang. 2011 har den siffran ökat till 52 procent.

Tilltron till det *egna* engagemanget har också ökat sedan förra undersökningen och ligger nu på 50 procent jämfört med tidigare 40 procent.

Hot och möjligheter

Dramaten har hög kompetens att initiera, starta och genomföra projekt. Hela organisationen är uppbyggd för detta ändamål. Dramaten sätter upp ett tjugotal produktioner varje år på numera åtta scener. En betydande del av resurserna är rörliga. 600 anställningar, inte minst inom det konstnärliga området, är tidsbegränsade. Alla dessa faktorer kan utnyttjas inom mångfaldsområdet.

Å andra sidan är personalomsättningen när det gäller den fast anställda personalen mycket liten. Arbetsmarknaden är begränsad när det gäller teateryrken, vilket ytterligare ökar trögheten. Det begränsade antalet arbetsplatser, och det faktum att många av teaterns yrken kräver specialkompetens, gör att tröskeln in till teatern är hög.

Eftersom en stor del av rekryteringen till teaterns konstnärliga yrken i dag sker via etablerade nätverk är det svårt för personer som inte ingår i dessa att ta sig in. När det gäller övriga yrkeskategorier har rekryteringsrutinerna blivit allt mer öppna och tydliga vid tillsvidareanställningar men ännu förekommer viss nätverksrekrytering till tidsbegränsade tjänster.

Organisationen är, som nämnts tidigare, på många sätt flexibel men ställer å andra sidan mycket höga professionella krav på de konstnärer som ska sätta upp föreställningar på Dramaten. Regissörer, scenografer och kostymteknare måste kunna förstå institutionens koder och normer, kommunicera inom ramen för dessa och leverera underlag på institutionens villkor. Bara erfarna eller utbildade konstnärliga team klarar det i dag. Detta är ett hinder för konstnärer utan dessa specifika erfarenheter.

Än så länge får skådespelare med utländsk bakgrund oftast gestalta invandrare. Detta är ett attitydproblem, både hos publik och konstnärer, som bara kan förändras genom att teatern rollsätter utifrån kompetens, vilket också kallas "färgblind" rolltillsättning.

Övergripande mål för jämställdhet och mångfald

- Ingen av medarbetarna eller i publiken skall diskrimineras på grund av kön, etnisk bakgrund, religiös åskådning, sexuell läggning, funktionshinder, social bakgrund eller ålder.
- Inga trakasserier på grund av kön, etnisk bakgrund, religiös åskådning, sexuell läggning, funktionshinder, social bakgrund och ålder skall förekomma.
- Alla skall, oavsett kön, etnisk bakgrund, religiös åskådning, sexuell läggning, funktionshinder, social bakgrund och ålder, ha samma möjligheter till anställning vid Dramaten samt till utveckling och inflytande i arbetet.
- Det skall finnas rimliga förutsättningar för medarbetarna att förena arbete och föräldraskap.
- Kvinnor och män skall ha lika lön och andra förmåner för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.
- Kvinnor och män skall ha samma möjligheter till föräldraledighet.

Handlingsplan

I denna handlingsplan presenteras Dramatens mål för jämställdhet och mångfald och de åtgärder som ska leda till att målen uppfylls.

I bilaga 2 finns policy och handlingsplan mot trakasserier.

Personal och organisation

Mål

- Personalsammansättningen skall i ökad omfattning spegla befolkningen i yrkesverksam ålder.
- Alla medarbetare skall känna till jämställdhets- och mångfaldsplanen.
- Alla medarbetare skall känna till Dramatens policy och handlingsplan mot sexuella trakasserier.
- Minska antalet mans- respektive kvinnodominerade arbetsgrupper.

Åtgärder 2011-2014

- Konstnärliga assistenters arbetsuppgifter och rekrytering ska ses över.
Ansvarig: Produktionschefen
- En medarbetarenkät som omfattar alla medarbetare skall genomföras under 2013.
Ansvarig: Personalchefen
- Genomföra ett försöksprojekt i en rekrytering genom att använda ett IT-baserat rekryteringsverktyg för att avpersonifiera de sökande helt.
Ansvarig: Personalchefen
- Etikpolicyn ska presenteras i samband med varje kollationering.
Ansvarig: respektive producent
- Alla nyanställda medarbetare ska informeras om jämställdhets- och mångfaldsplanen.
Ansvarig: Respektive avdelningschef eller sektionsansvarig

- Upprätta en informationsfolder om sexuella trakasserier, att delas ut till alla medarbetare och nyanställda.
Ansvarig: Personalchefen
- Respektive avdelningschef/ sektionsansvarig ska på ett personalmöte med sina medarbetare informera om Dramatens policy mot sexuella trakasserier samt hur man går tillväga om man blir utsatt för trakasserier.
Ansvarig: Respektive avdelningschef/ sektionsansvarig.
- Avdelningschefer, sektionsansvariga och producenter ska genomgå en utbildning om kränkningar och sexuella trakasserier.
Ansvarig: Personalchefen
- Samtlig personal ska genomgå en utbildning om sexuella trakasserier.
Ansvarig: Personalchefen
- Mångfald, jämställdhet, diskriminering och trakasserier ska tas upp i utvecklingssamtalen.
Ansvarig: Respektive avdelningschef eller sektionsansvarig
- Mångfald, jämställdhet, diskriminering och trakasserier ska finnas med i den psykosociala arbetsmiljökartläggningen.
Ansvarig: respektive avdelningschef eller sektionsansvarig
- 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 sektionsansvarig

Repertoar

Mål

- Jämställdhets- och mångfaldsaspekterna skall beaktas i repertoaren som helhet.
- Jämställdhets- och mångfaldsaspekterna skall beaktas i varje produktion.
- Öka andelen kvinnliga dramatiker på Stora scenen.
- Behålla andelen manliga dramatiker på Unga Dramaten.

Åtgärder 2011-2014

- Mångfalds- och jämställdhetsperspektiv ska årligen beaktas vid de konstnärliga utvärderingarna med konstnärliga teamet.
Ansvarig: Teaterchefen
- Möjligheterna att arrangera öppna auditions för skådespelare ska utredas.
Ansvarig: Ensemblechefen
- Dramaten ska ha en representant på plats vid samtliga statliga teaterhögskolors och Dramatiska Institutets slutproduktioner.
Ansvarig: Ensemblechefen

Publik

Mål

- Dramaten ska öka andelen förstagångsbesökare.
- Dramaten ska behålla den höga andelen besökare som är under 26 år.
- Dramaten ska öka andelen utlandsfödda besökare.
- Dramaten ska öka andelen besökare från övriga Sverige.

Åtgärder 2011-2014

- Ombudsverksamheten ska analyseras utifrån målsättningen att finna nya underrepresenterade grupper.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Fortsatt låga priser för den unga publiken.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Fler antal föreställningar ska översättas och textas.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Livesändningar och rörligt material via Internet ska utökas.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Samarbeten med företag/förbund som når målgrupper i hela Sverige ska utökas.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Flerspråkiga publikvärdar och guider ska rekryteras.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Formerna för analys av publikens sammansättning ska utvecklas.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Tillgänglighetsplanen ska årligen revideras.
Ansvarig: Fastighetschefen

Ansvar

Varje medarbetare har ett ansvar för att jämställdheten och mångfalden stärks inom sitt arbetsområde.

VD/Teaterchefen har det övergripande ansvaret för att jämställdhets- och mångfaldsplanens åtgärder genomförs och att uppställda mål uppnås.

Personalchefen leder det systematiska jämställdhets- och mångfaldsarbetet (jämställdhets- och mångfaldsplanen inklusive uppföljning) samt ansvarar för att frågorna beaktas i det personalpolitiska arbetet.

Teaterchefen ansvarar för att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna beaktas i det konstnärliga arbetet.

Kommunikationschefen ansvarar för att jämställdhets- och mångfaldsfrågorna beaktas i publikarbetet.

Varje avdelningschef ansvarar för att det praktiska jämställdhets- och mångfaldsarbetet genomförs inom sitt verksamhetsområde och för att medarbetarna får tillgång till information om jämställdhets- och mångfaldsplanen.

Jämställdhets- och mångfaldskommittén ska vara en pådrivande kraft och en kunskapskälla för jämställdhets- och mångfaldsarbetet.

Uppföljning och revidering

Varje avdelningschef samt övriga med ansvar för genomförande av handlingsplanen ska redovisa måluppfyllnad och vidtagna åtgärder senast den 1 oktober 2014.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen ska, i samband med budgetprocessen, revideras inför varje nytt kalenderår.

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 lag:

- Lagen (2008:567) om förbud mot diskriminering i samhällslivet.

Diskrimineringsförbudets omfattning

Lagen har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Lagen gäller förbud mot diskriminering inom i princip alla samhällsområden och för samtliga diskrimineringsgrunder. Undantaget är ålder, där förbudet begränsas till att endast omfatta utbildningsverksamhet och arbetslivet i vid mening. Diskrimineringsförbudet gäller också till förmån för personer som gör en förfrågan om arbete, för praktikanter och för dem som utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Definitioner

Kön: att någon är man eller kvinna.

Könsöverskridande identitet eller uttryck: att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön.

Etnisk tillhörighet: nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande.

Funktionshinder: varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födseln, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå.

Sexuell läggning: homosexuell, heterosexuell eller bisexuell.

Ålder: uppnådd levnadslängd.

Förbud mot diskriminering

Diskrimineringslagen förbjuder en arbetsgivare att diskriminera den som hos arbetsgivaren är:

- arbetstagare,
- den som gör en förfrågan om eller söker arbete
- den som söker eller fullgör spraktik eller
- den som står till förfogande för att utföra eller utför arbete som inhyrd/inlånad arbetskraft.

Direkt och indirekt diskriminering

Direkt diskriminering innebär att en person missgynnas på ett sätt som har ett direkt samband med kön, etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. 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 diskrimineringslagen 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.

Trakasserier

Diskrimineringslagen 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. Det kan också vara sexuella trakasserier.

Positiv särbehandling

Diskrimineringslagen 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.

Aktiva åtgärder i arbetslivet

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att uppnå lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, könsöverskridande uttryck, sexuell läggning eller ålder och särskilt motverka diskriminering i arbetslivet på sådana grunder.

Enligt diskrimineringslagen skall arbetsgivare, som har tio eller fler anställda, upprätta en jämställdhetsplan vart tredje år. I planen anges vilka åtgärder, gällande arbetsförhållanden, rekrytering och kompetensutveckling, som behövs och vad som avses påbörjas eller genomföras under det närmaste året. En särskild handlingsplan för jämställda löner skall upprättas.

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 (norrbottenskommuner) 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).

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, etnisk tillhörighet, ålder, 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, etnisk tillhörighet, ålder, religiös åskådning eller trosuppfattning.

Trakasserier är ett beteende som kränker en medarbetare och som har samband med kön, sexuell läggning, funktionshinder, etnisk tillhörighet, ålder, religiös åskådning eller annan trosuppfattning. Enstaka bagatellartade händelser anses inte vara trakasserier. Ytterst 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 biträdas 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 2012 *
<i>Skräddarna</i> har en lägre medianlön än likvärdiga arbeten som inte är kvinnodominerade (snickare). Skillnaden kan inte förklaras med sakliga skäl och ska därför åtgärdas enligt handlingsplanen.	Skräddarnas lön justeras inom ramen för ordinarie lönerrevision under en treårsperiod.	2014-12-31	vice VD och tillverknings-teknisk chef	-
<i>Sektionsansvarig/receptionen</i> har en lägre medianlön än manliga sektionsansvariga. Skillnaden kan inte förklaras med sakliga skäl och ska därför åtgärdas enligt handlingsplanen.	Sektionsansvarigs för receptionens lön justeras med 500 kr /månad fr o m 2012-01-01.	2012-12-31	vice VD	6 000 kr
Summa				6 000

* Exkl. sociala avgifter.

Bilaga 4

Utvärdering av 2009 --2011 års jämställdhets- och mångfaldsplan.

Åtgärd som skulle genomföras under året - Repertoar	Status	Kommentar
Fortsätta med läsningar av äldre verk som skrivits av kvinnliga dramatiker. Ansvarig: Teaterchefen	Ej genomfört	Ej aktuellt
Mångfalds- och jämställdhetsperspektiv ska årligen beaktas vid de konstnärliga utvärderingarna med ensemblen. Ansvarig: Teaterchefen	Genomfört	Önskemål om att föras över till 2012-2014 års plan.
Möjligheterna att arrangera återkommande öppna auditions för skådespelare ska utredas. Ansvarig: Ensemblechefen	Genomfört	Utrett, samt påbörjat för statister och barnskådespelare. Under kommande spelår är det planerat att Genomföras öppna auditions.
Dramaten ska ha en representant på plats vid samtliga statliga teaterhögskolors och Dramatiska Institutets slutproduktioner. Ansvarig: Ensemblechefen	Genomfört	EH eller någon hon utser deltar på slutproduktionerna.

Åtgärd som skulle genomföras under året - Publik	Status	Kommentar
Samarbete ska inledas med SJ för att öka andelen i publiken som inte är bosatt i Storstockholm. Ansvarig: Kommunikationschefen	Ej genomfört	SJ tar extra betalt för biljetterna. Ett påslag på 25%
Ombudsverksamheten ska analyseras utifrån målsättningen att finna nya publikgrupper. Ansvarig: Kommunikationschefen	Pågående. Kommunikationsavdelningen analyserar hur Dramaten ska nå nya ombud i åldern 30-50 år.	Flyttas över till 2012-2014 års plan.
Flerspråkiga publikvärdar och guider ska rekryteras. Ansvarig: Kommunikationschefen	Genomfört	Flera har rekryterats under perioden
Formerna för analys av publikens sammansättning ska utvecklas. Ansvarig: Kommunikationschefen	Ej genomfört	Önskemål om att föras över till 2012-2014 års plan.

Åtgärd som skulle genomföras under året - Personal	Status	Kommentar
Konstnärliga assistenters arbetsuppgifter och rekrytering ska ses över. Ansvarig: Produktionschefen	Pågående	Punkten förs över till 2012-2014 års plan.
En jämställdhetsenkät som omfattar alla medarbetare skall genomföras under perioden som denna plan gäller. Ansvarig: Personalchefen	Genomfördes våren 2011	Punkten förs över till 2012-2014 års plan.
Etikpolicyn ska presenteras i samband med varje kollationering. Ansvarig: respektive producent	Genomförs även om det inte sker vid kollationering. Regissör och producent avgör när det är lämpligt om inte vid kollationering.	Punkten förs över till 2012-2014 års plan.
Genomföra ett pilotprojekt för att skapa rutiner för att stödja skådespelare med små barn i situationer där ordinarie barnsomsorg sätts ur spel, t ex när barn eller barnvakt plötsligt blir sjuk, och syftet är att rädda viktig repetition eller föreställning. Ansvarig: personalchefen	Genomfördes under spelåret 2010/2011	Projektet föll väl ut till en rimlig kostnad och kommer att permanentas??
Alla medarbetare ska årligen informeras om jämställdhets- och mångfaldsplanen. Ansvarig: respektive avdelningschef eller sektionsansvarig	Vissa genomför, andra inte.	Punkten förs över till 2012-2014 års plan.
Avdelningschefer och sektionsansvariga ska utbildas i Dramatens policy och handlingsplan mot diskriminering och trakasserier. Ansvarig: Personalchefen	Genomfört. Personalchefen hade möten med avd. chefer och sektionsansvariga där detta gicks igenom för resp. avdelning.	
För administrativa och tekniska befattningar ska det finnas en funktions- eller befattningsbeskrivning som tydligt beskriver ansvar och arbetsuppgifter. Ansvarig: respektive avdelningschef	Finns för de allra flesta befattningar.	

Vid rekrytering till administrativa och tekniska anställningar (tillsvidare och vikariat längre än sex månader) ska det finnas en fastställd kravprofil för den aktuella befattningen. Ansvarig: respektive avdelningschef	Genomförs	
Mångfald, jämställdhet, diskriminering och trakasserier ska vid behov tas upp i utvecklingssamtalen. Ansvarig: respektive avdelningschef eller sektionsansvarig	Vissa genomför, andra inte.	Punkten förs över till 2012-2014 års plan.
Mångfald, jämställdhet, diskriminering och trakasserier ska finnas med i den psykosociala arbetsmiljökartläggningen. Ansvarig: respektive avdelningschef eller sektionsansvarig	Vissa genomför , andra inte.	Punkten förs över till 2012-2014 års plan.
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 sektionsansvarig	Genomförs	Punkten förs över till 2012-2014 års plan.
Tillgänglighetsplanen ska årligen revideras. Ansvarig: fastighetschefen	Ej genomfört	Punkten förs över till 2012-2014 års plan.