

LIKABEHANDLINGSPLAN ANGEREDS TEATER

1. VISION

Angereds Teater ska vara en arbetsplats där medarbetarna känner delaktighet och gemenskap. Ingen anställd ska känna sig diskriminerad eller trakasserad. Angereds Teater ska vara en plats där alla anställda respekterar människors olikheter och har kunskap om hur denna mångfald tillför nytta till verksamheten.

Denna plan omfattar olikheter och mångfald: *kön, könsidentitet, etnisk identitet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsskillnader, sexuell läggning och ålder.*

Övergripande mål

- Diskriminering och trakasserier ska inte förekomma.
- Personalens kunskaper om likabehandling ska öka.
- Alla ska ha samma rättigheter och skyldigheter på arbetsplatsen.

2. ANSVARFÖRDELNING

Angereds Teaters tillsvidareanställda personal ska årligen revidera och utvärdera en likabehandlingsplan. Detta för att alla anställda ska ha lika rättigheter på arbetsplatsen. Såväl ledning som anställda ska vara delaktiga i arbetet för allas lika behandling.

Ledningsgruppen:

Ledningsgruppen har det övergripande ansvaret, och ska ha kunskaper inom området, samt se till att frågorna tas upp både inom administration (Lovisa), teknik (Ragge) och med konstnärlig personal (Johanna).

Anställda

Alla anställda har ett ansvar att behandla andra på arbetsplatsen på ett respektfullt sätt samt att värna om en trygg och säker arbetsmiljö. Alla som upptäcker trakasserier ska agera med vad som är nödvändigt i situationen.

3. ALLMÄNNA ÅTGÄRDER

3.1 Upprättande, implementering och syfte med likabehandlingsplanen

Arbetet med att uppnå Angereds Teaters vision ska underlättas genom arbetet med, och tillämpningen av likabehandlingsplanen. Den ska finnas tillgänglig för alla anställda och introduceras för nyanställda. Om en översättning krävs kommer så att göras. Likabehandlingsplanen ska vara ett levande dokument som följer verksamheten, vilket innebär att den ska revideras och utvärderas årligen.

Organisationen ska utvecklas på ett sätt som främjar jämställdhet, mångfald och olikheter. Detta innebär att teaterns förhållningssätt och arbetsmiljö inte ska missgynna eller gynna vissa grupper framför andra, när det gäller att arbeta och utvecklas på sin arbetsplats. Alla anställda måste bli medvetna om sina handlingar, attityder och värderingar gällande likabehandling.

3.2 Kartläggning, uppföljning och åtgärder

Likabehandlingsperspektivet ska finnas med som en naturlig del i Angereds Teaters totala verksamhet.

Teatern ska arbeta för att nå sökande med rätt kompetens som ska spegla samhället vid nyrekrytering.

Tidpunkt: Löpande

Ansvar: Verksamhetsledare

Angereds Teater ska sträva efter att kompetensutveckla personal i likabehandlingsfrågor, globala frågor, rättvisefrågor, barnperspektiv och rasism. Vid varje produktionsstart hålls en föreläsning på det aktuella temat i föreställningen.

Tidpunkt: Ingår i den löpande verksamhetsplaneringen

Ansvar: Ledningsgruppen

Likabehandlingsfrågor tas upp vid varje teatermöte

Tidpunkt: Löpande

Ansvar: Alla medarbetare

Likabehandlingsfrågor diskuteras under utvecklingssamtal

Tidpunkt: Årligen

Ansvar: Verksamhetsledare

Efter varje avslutat projekt genomförs en utvärdering som bland annat ställer frågan om diskriminering och trakasserier har förekommit.

Tidpunkt: Efter varje avslutad produktion

Ansvar: Verksamhetsledare och konstnärlig ledare

Handlingsplaner och rutiner för hantering av diskriminering och trakasserier ska göras kända till hela personalen. Detta uppnår vi genom att dela ut likabehandlingsplanen till alla anställda vid anställningstillfället.

Tidpunkt: Löpande

Ansvar: Verksamhetsledare

4. SPECIFIKA ÅTGÄRDER

4.1 Kön

Alla anställda, oavsett kön, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i arbetet.

Med kön avses det biologiska kön som registrerats för en person vid födseln eller det kön som den personen uppfattar sig som.

Mål

- Alla anställda ska ha en god kännedom om jämställdhet och dess betydelse för verksamheten.
- Upprätthålla en jämn könsfördelning bland anställda.
- Uppnå en jämnare könsfördelning i de olika arbetsgrupperna.
- Alla föräldrar oavsett befattning bör uppmuntras att utnyttja sin rätt till föräldraledighet och känna stöd från arbetsplatsen när de önskar vara föräldralediga.

4.2 Könsidentitet

Alla anställda, oavsett könsidentitet, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i arbetet. Det innebär att man inte får behandla en person annorlunda på grund av att personen exempelvis är transsexuell, eller på annat sätt har en överskridande könsidentitet.

Med könsidentitet avses ”en persons identitet, utseende eller beteende med avseende på kön, oavsett om identiteten, utseendet eller beteendet skiljer sig från vad som traditionellt ansetts utgöra normen för kvinnor respektive män”.

Mål

Angereds Teater ska verka för att öka insikten och förståelse för olika könsidentiteter, för att kunna erbjuda en trygg och säker arbetsplats för alla.

4.3 Etnisk och kulturell tillhörighet

Alla anställda, oavsett etnisk och kulturell tillhörighet, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i arbetet. Detta innebär att man inte får behandla någon sämre på grund av deras etniska bakgrund.

Med etnisk tillhörighet avses att ”någon tillhör en grupp av personer som har samma nationella eller etniska ursprung”.

4.4 Religion eller annan trosuppfattning

Alla anställda, oavsett religion eller annan trosuppfattning, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i arbetet. Detta innebär att man inte får behandla någon sämre på grund av deras religion eller annan trosuppfattning.

Mål

Flexibla arbetstider, arbetsrotation och möjlighet till ledighet, utifrån verksamhetens möjligheter.

4.5 Funktionsvariationer

Angereds Teater strävar efter att alla anställda, oavsett funktionsvariation, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i arbetet.

Med funktionsvariationer menas ”varaktig fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå”.

Mål

Angereds Teater ska sträva efter att ha en anpassad arbetsmiljö och ökad förståelse för individer med olika funktionsvariationer.

4.6 Sexuell läggning

Alla anställda, oavsett sexuell läggning, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i arbetet. Det innebär att man inte behandlar en person annorlunda på grund av sexuell läggning.

Med sexuell läggning avses t.ex. homosexuell, transsexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning.

Mål

Angereds Teater ska utvecklas mot ökad förståelse för olika sexuella läggningar.

4.7 Ålder

Alla anställda, oavsett ålder, ska ha samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter i arbetet.

Mål

Föreställningar som finns om ålderns betydelse får inte utgöra ett hinder i arbetslivet.

5 Handlingsplan mot diskriminering och trakasserier

Alla medarbetare på Angereds Teater ska ha rätt till en sund, säker och stimulerande arbetsmiljö. Diskriminering och trakasserier inte ska förekomma och tolereras inte i någon form. Alla är skyldiga att verka för att detta inte sker. Varje medarbetare som får kännedom om att trakasserier förekommer ska uppmärksamma ledningsgrupp eller skyddsombud.

Till dig som utsätts för diskriminering och trakasserier:

- Din upplevelse av situationen är den sanna för dig. Det gäller dina känslor.
- Ett nej är alltid ett nej.
- Vid allvarliga fall behöver inte du som trakasseras säga ifrån för att det ska betraktas som trakasserier.
- Prata med någon som du har förtroende för och kan lita på. Du ska inte behöva stå ensam.
- Dokumentera händelsen, datum, klockslag, vittnen etc. Vid en utredning kan det användas som bevismaterial.

Om du blir utsatt vänd dig till: Teaterchef, Skyddsombud eller annan person på teatern som du har förtroende för. Ett sätt att lösa problemet kan vara genom en informell lösning som innebär att du som blir trakasserad antingen själv eller genom ombud, exempelvis chef, klagör för den trakasserande att beteendet är oönskat. En intern lösning är oftast att föredra för båda parter, eftersom en formell klagoprocedur kan vara mycket påfrestande. Om trakasserier inte upphör ska en formell anmälan göras.

Den som tar emot en anmälan ska:

- Dokumentera anmälan skriftligt
- Agera så att trakasserier genast upphör.
- Inta en objektiv ställning till problemet och prata enskilt med alla inblandade för att höra båda sidor.
- Se till att det verkligen ges stöd till den utsatte.
- Snabbt få till en lösning av problemet som är helt accepterad av båda parterna, så att man inte riskerar samarbetet på arbetsplatsen.

Om problemet inte kan lösas internt så blir det ett formellt ärende.

Påföljden för diskriminering eller trakasserier är:

- disciplinstraffen varning eller löneavdrag
- åtalsanmälan
- uppsägning