



JÄMSTÄLLDHETS- OCH MÅNGFALDSPLAN

År 2009-2011

Dramatens definition av jämställdhet och mångfald

Med jämställdhet menar vi ett tillstånd när 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 **mänskliga rättigheter**: demokrati, alla människors lika värde, jämställdhet och jämlikhet. Man ska ge var och en, oavsett bakgrund, rätt till det konstnärliga uttrycket – som konstnär eller publik – och att alla 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.

Dramatens tre perspektiv på jämställdhet och mångfald

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

- Repertoar
- Publik
- Personal

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?

Personal

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

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 *Repertoar* och *Personal*.

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 uteslutande spelar manliga dramatiker på Stora Scen och att Unga Dramaten i stort sett bemannas av enbart kvinnliga upphovsmän?

Resultatet av denna huvudräkning visar att Dramaten engagerar ungefär lika många män som kvinnor inom samtliga konstnärliga yrken utom två. Detta förhållande har varit relativt stabilt de senaste åren.

Det första snedfördelade yrket är författarens. På Stora och Lilla Scen, det vill säga de scener dit den största delen av teaterns produktionsresurs allokeras, var 2008 alla pjäser som hade premiär skrivna av män. Räknat på hela teatern skrevs 18 av totalt 23 nyproduktioner (78 procent) av män.

Det andra snedfördelade yrket är kostymörens som till ca 80 procent innehas av kvinnor.

Den tydligaste, och ur ett genusperspektiv allvarligaste, bristen på jämställdhet är obalansen av dramatiker. Det är också den som är svårast och mest tidskrävande att åtgärda. Inte minst på grund av att den klassiska dramatiken som oftast spelas på de större scenerna så totalt domineras av manliga författare. Samtidigt verkar mycket av det moderna kvinnliga författandet landa på våra mindre scener eller i "bästa" fall på Lilla Scen.

En teater av Dramatens storlek och särställning måste ha strategier för att jämna ut denna obalans.

Fördelning mellan män och kvinnor i olika konstnärliga yrken 2008

2008 Hela teatern

	Kvinnor	Kvinnor i procent	Män	Män i procent	Totalt
Dramatiker	5	22 procent	18	78 procent	23
Regissörer	11	52 procent	10	48 procent	21
Scenografer	9	41 procent	13	59 procent	22
Kostymörer	19	83 procent	4	17 procent	23
Skådespelare	66	44 procent	85	56 procent	151
Musiker	0	0 procent	3	100 procent	3
Dansare	0	0 procent	0	0 procent	0

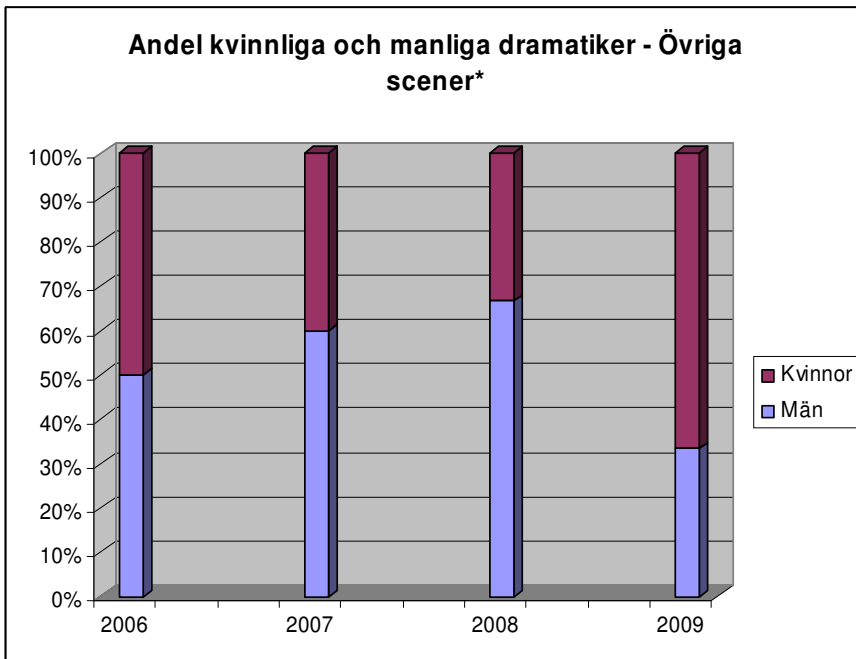
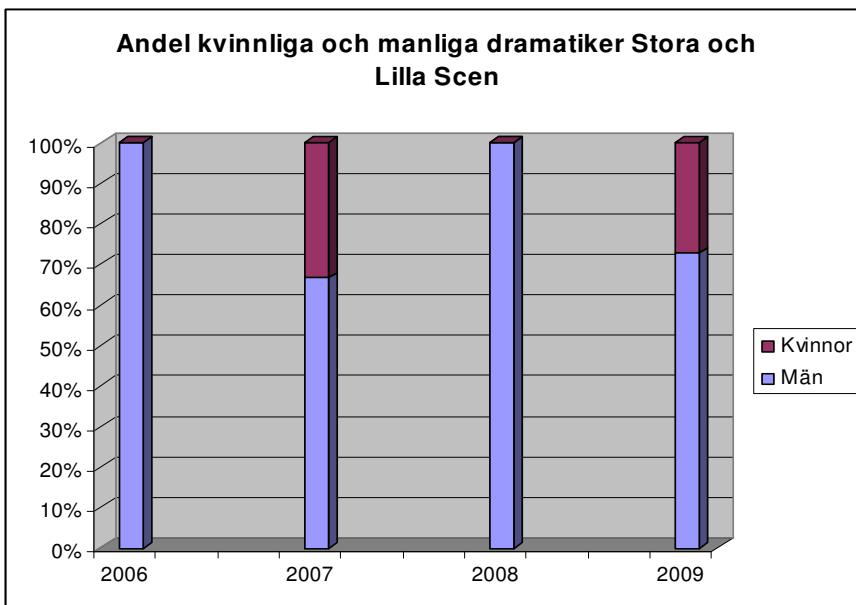
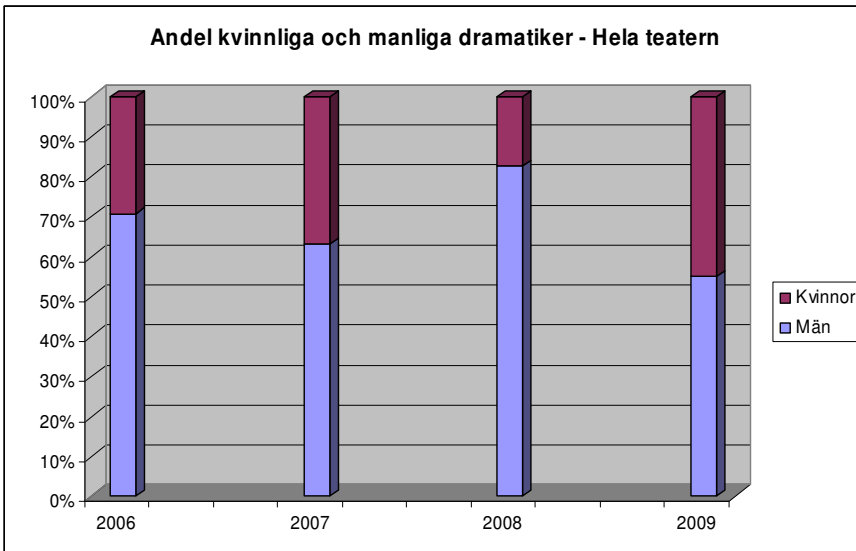
2008 Stora och Lilla Scen

	Kvinnor	Kvinnor i procent	Män	Män i procent	Totalt
Dramatiker	0	0 procent	11	100 procent	11
Regissörer	5	45 procent	6	55 procent	11
Scenografer	4	36 procent	7	64 procent	11
Kostymörer	11	92 procent	1	8 procent	12
Skådespelare	47	44 procent	59	56 procent	106
Musiker	0	0 procent	3	100 procent	3
Dansare	0	0 procent	0	0 procent	0

2008 Övriga scener*

	Kvinnor	Kvinnor i procent	Män	Män i procent	Totalt
Dramatiker	5	42 procent	7	58 procent	12
Regissörer	6	60 procent	4	40 procent	10
Scenografer	5	45 procent	6	55 procent	11
Kostymörer	8	73 procent	3	27 procent	11
Skådespelare	19	42 procent	26	58 procent	45
Musiker	0	0 procent	0	0 procent	0
Dansare	0	0 procent	0	0 procent	0

* Övriga scener är Elverket, Lejonkulan, Målarsalen och Tornrummet



* Övriga scener är Elverket, Lejonkulan, Målarsalen och Tornrummet

Personal och organisation

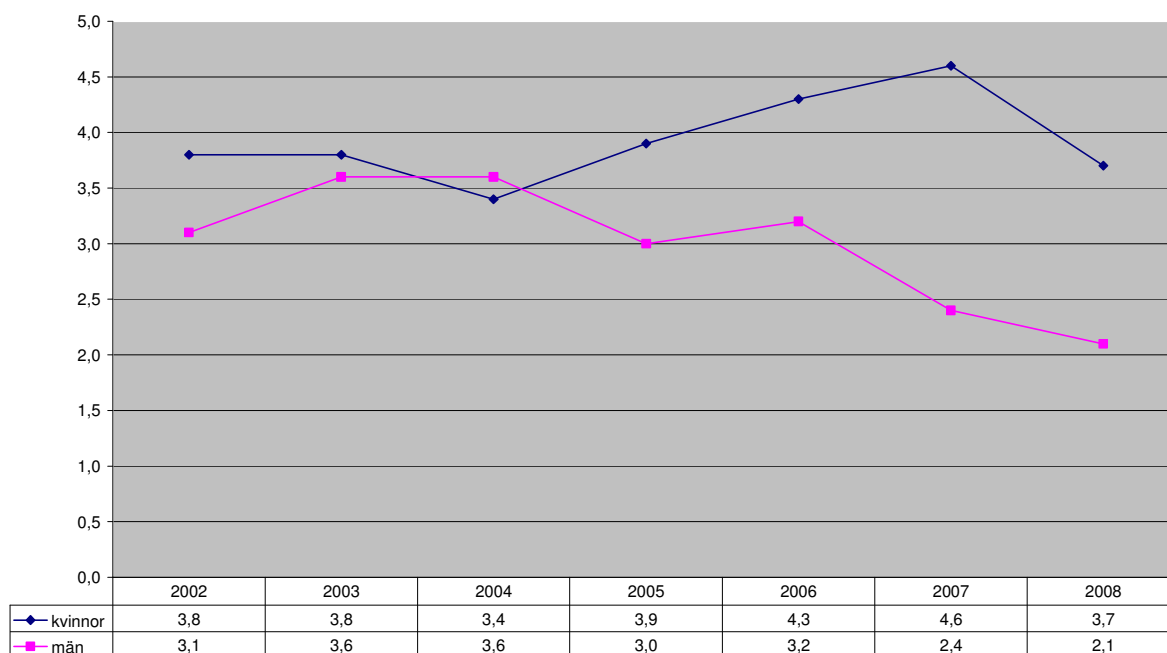
Arbetsförhållanden/arbetsmiljö

En jämställdhets- och mångfaldsenkät genomfördes på teatern under hösten 2008 som alla medarbetare hade möjlighet att svara på. Hänvisning till denna enkätundersökning görs löpande i texten.

Dramaten har generellt en låg sjukskrivning, endast 2,8 procent av den sammanlagda arbetstiden under 2008. Kvinnornas sjukskrivningsnivå är högre än männens. Under en treårsperiod har sjukskrivningarna ökat för kvinnorna men för 2008 ser vi en avsevärd minskning. Männens sjukfrånvaro fortsätter att minska även under 2008.

Vad gäller långtidssjukskrivning har kvinnorna i större utsträckning en sammanhängande sjukskrivning som varar längre än 14 dagar.

Sjukfrånvaro som andel av arbetstiden i procent



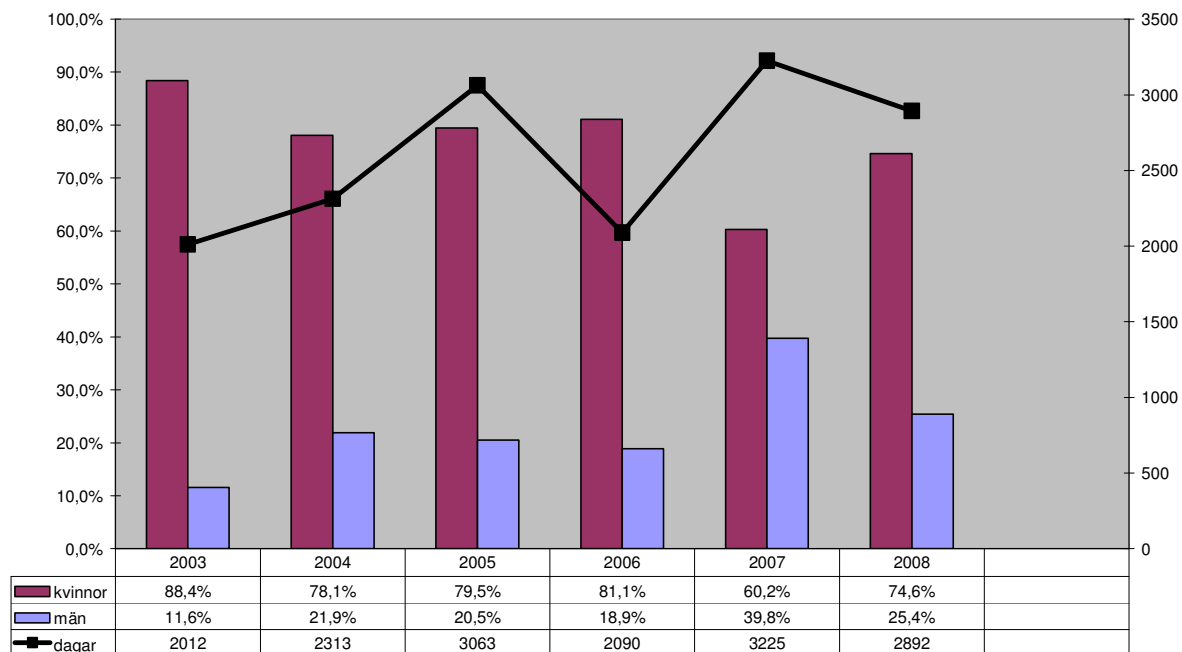
Det har inte gått att finna några skillnader mellan kvinnors och mäns fysiska eller psykosociala arbetsrelaterade besvär. REHAB-ärenden och arbetsskadeanmälningar är i ungefär samma utsträckning relaterade till kvinnor respektive män.

Förvärvsarbete och föräldraskap

Männens andel av föräldraledigheten har minskat under det senaste året och uppgår nu till 25,4 procent. 55 procent av de svarande i enkätundersökningen upplever att Dramaten som arbetsgivare har en positiv syn på arbete och föräldraskap. Däremot upplever många konstnärer och tekniker att möjligheten till individuellt anpassad

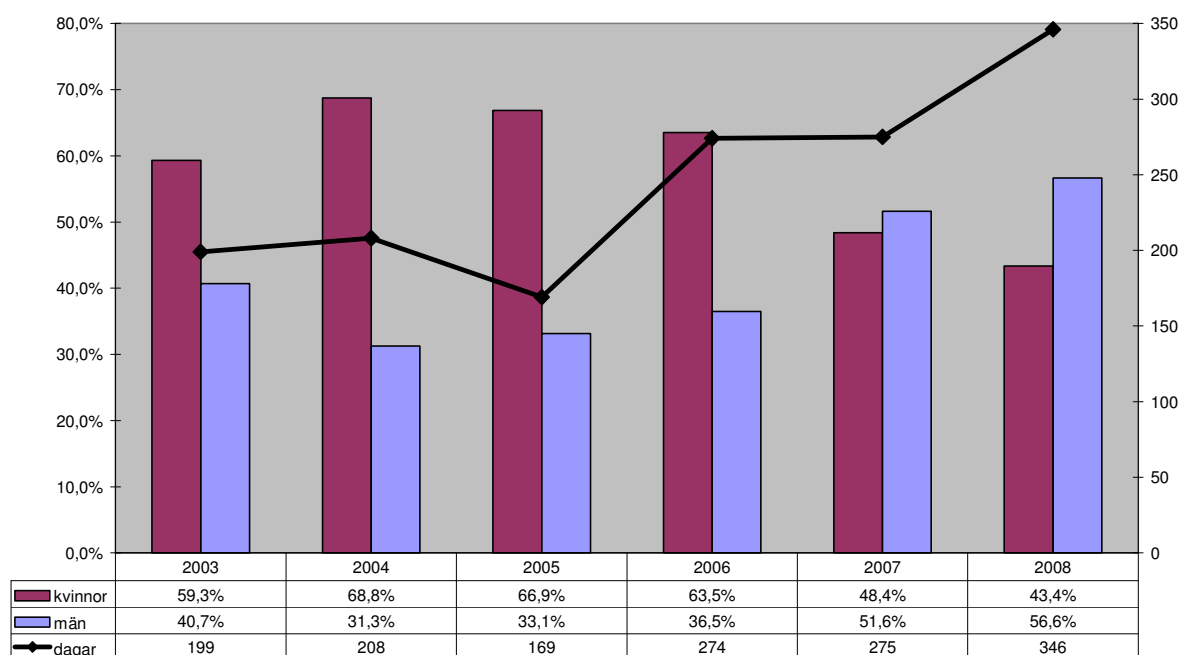
arbetstid är begränsad eftersom repetitioner och föreställningar är svåra att planera utifrån individen.

Föräldraledighet - kvinnor och män



Uttaget av ledighetsdagar för vård av barn (VAB) har blivit alltmer jämställt sedan 2004. Under 2008 stod männen för mer än hälften (56,6 procent) av denna ledighet.

Vård av barn - kvinnor och män



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. 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.

Småbarnsföräldrarna är också i högre grad beroende av god framförhållning i planeringen när det gäller repetitioner kvällstid och till frågan om samlad respektive delad dag.

Sexuella trakasserier/trakasserier på grund av kön

Av de som svarade på enkäten är det 33 procent som inte känner till Dramatens policy mot sexuella trakasserier. Ett stort antal uppger att det förekommer en sexistisk eller könskränkande jargong om kvinnor och/eller män. Det är också en stor grupp som inte vet hur de ska agera när de ser någon bli utsatt för sexuella 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 251 tillsvidareanställda, varav 113 eller 45 procent, är kvinnor. I nedanstående tabell redovisas de totala antalen årsverken tillsvidare- och tidsbegränsat anställda under 2008, fördelade per avdelning/sektion.

	Kvinnor		Män		Totalt
	Årsverken	Andel	Årsverken	Andel	
Ledning	2,4	54%	2,0	46%	4,4
Planering	2,4	75%	0,8	25%	3,2
Producenter	3,3	58%	2,4	42%	5,7
Skådespelare	35,2	46%	40,6	54%	75,8
Scenografer	0,0	0%	1,0	100%	1,0
Regissörer	2,7	54%	2,3	46%	5,0
Inspicenter	2,6	30%	6,0	70%	8,6
Sufflörer	8,4	100%	0,0	0%	8,4
Dramaturgiatet	2,4	40%	3,6	60%	6,0
Musik	0,0	0%	1,9	100%	1,9
Bibliotek	1,3	45%	1,6	55%	2,9
Scen	0,0	0%	18,3	100%	18,3
Belysning	1,7	12%	13,0	88%	14,7
Rekvisita	4,3	60%	2,8	40%	7,1
Ljud	0,7	10%	6,3	90%	7,0
Elverket/teknik	2,1	32%	4,5	68%	6,6
Lilla scen/teknik	5,2	28%	13,2	72%	18,4
Verkstäder	0,0	0%	2,0	100%	2,0
Snickeri	1,8	19%	7,9	81%	9,7
Måleri	3,0	42%	4,2	58%	7,2
Tapetseri	1,5	60%	1,0	40%	2,5
Transport	1,0	50%	1,0	50%	2,0
Kostym	13,5	76%	4,2	24%	17,7
Påkläderi	5,5	100%	0,0	0%	5,5
Mask-och peruk	9,6	71%	3,9	29%	13,5
Marknad	5,8	56%	4,6	44%	10,4
Biljettkassa	6,2	73%	2,3	27%	8,5
Fastighet	0,9	17%	4,4	83%	5,3
Reception	3,2	76%	1,0	24%	4,2
IT	0,0	0%	1,8	100%	1,8
Ekonomi	3,9	100%	0,0	0%	3,9
Personal	1,5	43%	2,0	57%	3,5

Anm

Arvodister, statister och timanställda ingår ej i underlaget. Detta gäller även frilansande regissörer, scenografer och kostymtecknare 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

Scen

Belysning

Inspicienter

Ljud

Fastighet

Snickeri

Lilla scen/teknik

Elverket/teknik

Kvinnodominerade

Mask- och peruk

Kostym

Biljettkassa

Påkläderi

Sufflörer

Av nio chefer på avdelningsnivå och högre är fyra kvinnor (44 procent). Av 18 chefer på sektionsnivå är sju kvinnor (39 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.

De senaste åren har rutinerna för rekrytering stramats upp väsentligt. 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. Uppstramningen i rekryteringsprocessen har gett resultat, för de tjänster som utlysts under 2008 har fler kvinnor rekryterats till manligt dominerade yrken, men det tar tid att förändra sammansättningen av den tillsvidareanställda personalen eftersom personalomsättningen är låg.

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

Chefernas kunskap inom jämställdhetsområdet varierar men ledningen har arbetat med genusfrågorna under flera år, vilket gör att kompetensnivån höjs successivt.

Jämställdhetsanalys av löner

Under tredje kvartalet 2009 genomfördes en kartläggning och analys av Dramatens lönestruktur ur ett jämställdhetsperspektiv. Analysen resulterade i en handlingsplan för jämställda löner, vilken bifogas som bilaga 3.

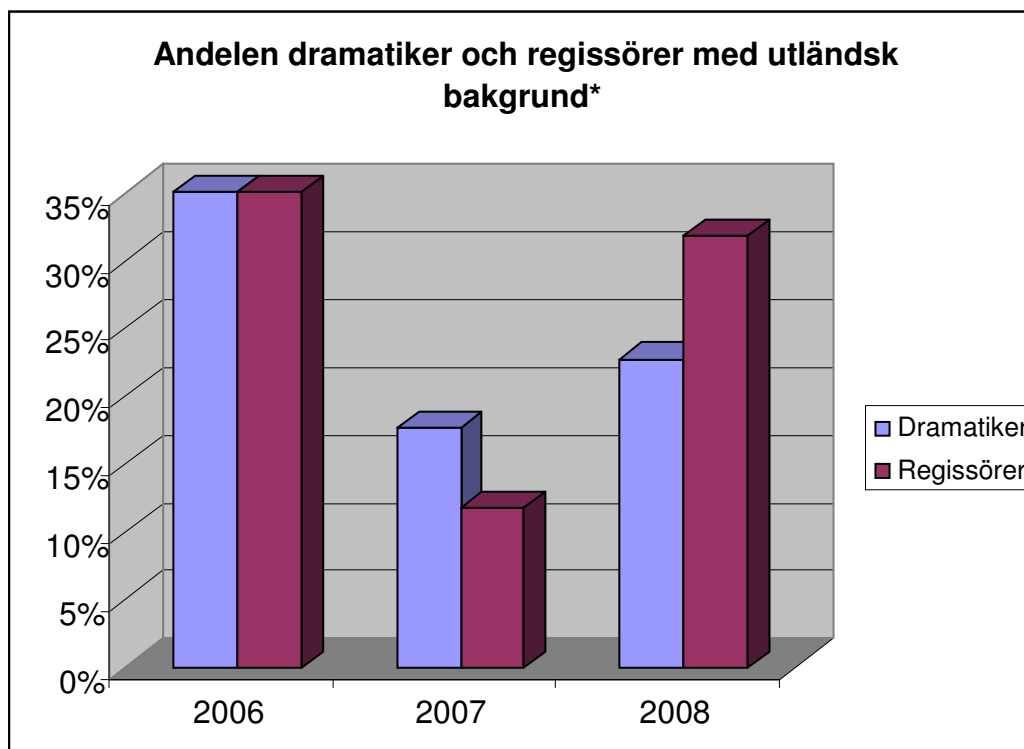
Utvärdering av tidigare planer

Utvärdering av 2008 års jämställdhets- och mångfaldsplan återfinns i bilaga 4.

Nuläge på Dramaten - Mångfald

Repertoar

En inte obetydlig del av de konstnärliga teamen har utländsk bakgrund. Under 2008 var till exempel över hälften av scenograferna från utlandet. Värt att notera är dock att två personer utgör en stor del av underlaget, eftersom de hade många uppdrag under året. De personer som har utländsk bakgrund kommer uteslutande 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*. 14 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 1 645 000 – det vill säga 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. 17 procent bor utanför stockholmsområdet.

I Sverige är kvinnor generellt sett mer intresserade av kultur och detta förhållande gäller även för Dramatens besökare – 71 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 9 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, Intima teatern, föreställningar på andra orter, ej heller genrep, premiärer eller skolföreställningar på dagtid.*

Personal och organisation

I november 2005 genomfördes en medarbetarenkät inom Dramaten som var inriktad på etnisk och kulturell mångfald. Enkäten vände sig till alla medarbetare, oavsett anställningsform eller yrke. Det var frivilligt att medverka. Enkäten följdes upp 2008 (nu också kompletterad med jämställdhetsfrågor, vilka redovisas på annan plats i denna plan).

Samma frågeunderlag användes vid båda tillfällena men mellan undersökningar har några definitioner ändrats.

Äldre definition (2005)

- Svensk bakgrund – född i Sverige, båda föräldrar svenska
- Utländsk bakgrund – båda eller en av föräldrarna födda utomlands
- Utrikesfödd

Ny definition (2008)

- Svensk bakgrund – personen själv och minst en förälder född i Sverige
- Utländsk bakgrund – personen själv och/eller båda föräldrar utrikesfödda

Nedan används den nya definitionen för såväl 2005 som 2008.

Mellan undersökningarna har andelen med svensk bakgrund ökat från 72 till 78 procent. Följdaktligen sjunker andelen med utländsk från 28 till 22 procent. Det är dock svårt att dra några generella slutsatser om varför siffran förändras – det kan vara en trend men är troligare en följd av det slumpmässiga urvalet som frivilligheten ger.

Mellan undersökningarna har medarbetarnas tilltro till sin *lednings* engagemang för mångfaldsfrågor har sjunkit. 2005 ansåg 49 procent att ledningen hade stort eller mycket stort engagemang. 2008 har den siffran sjunkit till 35 procent.

Även tilltron för *kollegornas* engagemang sjönk från 28 procent till 21 procent. Däremot ligger tilltron till det *egna* engagemanget kvar kring 40 procent. 2005 ansåg 83 procent av medarbetarna att kulturell och etnisk mångfald *inte* återspeglades i repertoaren. 2008 var den siffran 93 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 sju 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. Dramaten saknar ett tillräckligt kontaktnät utanför "de vanliga" kretsarna. 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 kostymtecknare 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.

Man kan anta att mångfalden av vad som framförs på Dramaten skulle öka om mångfalden hos de som arbetar här ökade. Därför är det ett mål i sig att öka mångfalden över alla fält i personalstyrkan.

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 faktiskt börjar rollsätta utifrån kompetens, vilket också kallas "färgblind" rolltillsättning. En annan svårighet är behandlingen av det svenska språket och de olika problem som brytning medför.

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. Det är avsikten att åtgärderna ska genomföras eller påbörjas under 2008 medan målen däremot är på längre sikt.

I bilaga 2 finns policy och handlingsplan mot trakasserier.

Repertoar

Mål

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

Åtgärder 2009-2011

- Fortsätta med läsningar av äldre verk som skrivits av kvinnliga dramatiker.
Ansvarig: Teaterchefen
- Mångfalds- och jämställdhetsperspektiv ska årligen beaktas vid de konstnärliga utvärderingarna med ensemblen.
Ansvarig: Teaterchefen
- Möjligheterna att arrangera återkommande öppna auditions för skådespelare ska utredas.
Ansvarig: Planeringschefen
- Dramaten ska ha en representant på plats vid samtliga statliga teaterhögskolors och Dramatiska Institutets slutproduktioner.
Ansvarig: Planeringschefen

Publik

Mål

- Dramaten ska uppnå 20 procent förstagångsbesökare.
- Dramaten ska behålla andelen besökare som är under 25 år.

Åtgärder 2009-2011

- Samarbete ska inledas med SJ för att öka andelen i publiken som inte är bosatt i Storstockholm.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Ombudsverksamheten ska analyseras utifrån målsättningen att finna nya publikgrupper.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Flerspråkiga publikvärdar och guider ska rekryteras.
Ansvarig: Kommunikationschefen
- Formerna för analys av publikens sammansättning ska utvecklas.
Ansvarig: Kommunikationschefen

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 2009-2011

- Konstnärliga assistenters arbetsuppgifter och rekrytering ska ses över.
Ansvarig: Produktionschefen
- En jämställdhetsenkät som omfattar alla medarbetare skall genomföras under perioden som denna plan gäller.
Ansvarig: Personalchefen
- Etikpolicyn ska presenteras i samband med varje kollationering.
Ansvarig: respektive producent
- 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
- Alla medarbetare ska årligen informeras om jämställdhets- och mångfaldsplanen.
Ansvarig: respektive avdelningschef eller sektionsansvarig
- Avdelningschefer och sektionsansvariga ska utbildas i Dramatens policy och handlingsplan mot diskriminering och trakasserier.
Ansvarig: Personalchefen
- För administrativa och tekniska befattningar ska det finnas en funktions- eller befattningsbeskrivning som tydligt beskriver ansvar och arbetsuppgifter.
Ansvarig: respektive avdelningschef

- 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
- Mångfald, jämställdhet, diskriminering och trakasserier ska vid behov 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
- 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 december 2011.

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