

PLAN FÖR MÅNGFALD OCH JÄMLIKHET



1 PLAN FÖR MÅNGFALD OCH JÄMLIKHET	2
1.1 Vår verksamhet	2
1.2 Bakgrund	2
1.3 Definitioner	2
1.4 Malmö Operas vision för mångfald och jämlikhet	3
1.5 Systematiskt och dokumenterat arbete	3
2 ANSVAR	4
3 ÖVERGRIPANDE LÅNGSIKTIGA MÅLSÄTTNINGAR	4
3.1 Rekrytering och befordran	4
3.1.1 Anställningspolicy	
3.1.2 Arbetsorganisation/personalsammansättning	
3.2 Arbetsförhållanden	4
3.2.1 Attityder och psykosocial arbetsmiljö	
3.2.2 Fysisk arbetsmiljö	
3.3 Förena arbete och föräldraskap	5
3.4 Lönesättning och andra anställningsvillkor	5
3.5 Utbildning och övrig kompetensutveckling	5
4 KARTLÄGGNING, ANALYS OCH AKTIVA ÅTGÄRDER	5
5 UPPFÖLJNING OCH REVIDERING	5
6 SAMVERKAN I LIKABEHANDLINGSGRUPP	6

1 PLAN FÖR MÅNGFALD OCH JÄMLIKHET

1.1 Vår verksamhet

Inom ramen för vår verksamhet ska vi bedriva en aktiv och målinriktad personalpolitik som syftar till att arbeta för lika rättigheter och möjligheter och att tillvarata och utveckla personalens mångsidiga kompetens och i alla avseenden skapa ett gott arbetsklimat. Ett viktigt led i detta är att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering. Denna plan ska betraktas som ett verktyg och ligga till grund för att alla anställda inom Malmö Opera ska kunna delta i arbetet med mångfald och jämlikhet. Malmö Operas externa arbete, gentemot vår publik, beskrivs i *Vision- och strategiplan*.

1.2 Bakgrund

Som grund för denna plan finns *Diskrimineringslagen* (2008:567) som sedan 1/1 2017 ger arbetsgivaren ett större ansvar att arbeta förebyggande och främjande för att motverka diskriminering och på annat sätt arbeta för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund.

1.3 Definitioner

Begrepp

Med *jämställdhet* menas att kvinnor och män har samma värde, rättigheter och skyldigheter inom alla väsentliga områden i arbetslivet.

Med *jämlikhet* och likabehandling avses alla individers lika värde, dvs ett vidare begrepp som innefattar lika villkor för alla oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Med *mångfald* menas variation av olika egenskaper, bakgrund och kompetens hos individerna i en social grupp.

Diskrimineringsgrunder

Det finns sju diskrimineringsgrunder som omfattas av lagens diskrimineringsförbud. Dessa definieras i *Diskrimineringslagen* (2008:567) som »kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder«.

Aktiva åtgärder

Aktiva åtgärder är ett begrepp i lagen som innebär förebyggande och främjande arbete för att motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett diskrimineringsgrund*.

De aktiva åtgärderna omfattar de fem områdena;

- *Arbetsförhållanden* — oavsett diskrimineringsgrund passar arbetsförhållandena alla anställda,
- *Löner och anställningsvillkor* — förhållningssätt vad gäller lönesättning och andra villkor sker utifrån alla diskrimineringsgrunder, till skillnad från den årliga lönekartläggningen som endast utgår från kön,
- *Rekrytering och befordran* — oavsett diskrimineringsgrund får alla möjlighet att söka lediga jobb,
- *Utbildning och övrig kompetensutveckling* — oavsett diskrimineringsgrund får alla möjlighet till kompetensutveckling,
- *Möjlighet att förena arbete och föräldraskap* — underlätta för arbetstagare att förena arbete och föräldraskap.

Malmö Operas definition av mångfald, jämställdhet och jämlikhet

Mångfald, jämställdhet och jämlikhet för oss är allt som gör var och en till en unik individ som har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter — oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

* Diskrimineringslagen (2008:567) riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567_do.se/lag-och-ratt/diskrimineringslagen

1.4 Malmö Operas vision för mångfald och jämlikhet

Malmö Opera ska vara en attraktiv arbetsplats där varje medarbetare trivs och upplever delaktighet och ansvarstagande, oavsett bakgrund och förutsättningar.

Genom ett tydligt ledarskap ska Malmö Opera bedriva ett aktivt och mål-inriktat arbete för att främja mångfald och jämlikhet i organisationen. Alla medarbetare ska ges samma förutsättningar vad gäller rekrytering, lön- och anställningsvillkor, kompetensutveckling, arbetsmiljö och bemötande på arbetsplatsen.

1.5 Systematiskt och dokumenterat arbete

I Malmö Operas *Visions- och strategiplan* beskrivs våra övergripande mål för mångfald- och jämlikhetsarbetet. Aktiviteter dokumenteras i övergripande och sektionsvisa aktivitetsplaner. I denna *Plan för mångfald och jämlikhet* tydliggörs arbetet.

Nedan bild beskriver vårt systematiska arbete för att främja likabehandling och motverka diskriminering. Fem områden kartläggs, och därutöver arbetar vi förebyggande för att motverka trakasserier och för en jämn könsfördelning. Varje år genomförs dessutom en lönekartläggning som syftar till att säkerställa jämställda löner.

Aktiva åtgärder i fyra steg



Fem områden

- Arbetsförhållanden
- Möjlighet att förena arbete och föräldraskap
- Löner och anställningsvillkor
- Rekrytering och befordran
- Utbildning och kompetensutveckling

Diskrimineringsgrunder

Arbetet omfattar samtliga diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet, ålder, etnicitet, sexuell läggning, religion, funktionsnedsättning

2 ANSVAR

Malmö Opera har som arbetsgivare ansvar för att förebygga, förhindra och utreda diskriminering trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.

Varje anställd har ett ansvar för sin medverkan i arbetet med mångfald, jämställdhet och jämlikhet.

Varje chef med personalansvar har ett ansvar för att planerade aktiva åtgärder inom mångfald, jämställdhet och jämlikhet genomförs inom respektive sektion/avdelning och att medarbetarna är medvetna och informerade om vår plan och etikpolicy.

HR-chefen ansvarar för det systematiska arbetet med mångfald och jämlikhet och att de övergripande åtgärderna genomförs. HR-administratören driver det löpande arbetet med undersökning, analys och uppföljning av åtgärder.

VD/Teaterchef ansvarar för att mångfalds- och jämställdhetsaspekten beaktas i det konstnärliga arbetet.

VD/Teaterchef är ytterst ansvarig för att mångfald-, jämställdhet- och jämlikhetsarbetet bedrivs enligt gällande lagstiftning samt att planerade åtgärder genomförs och att de uppställda målen uppnås.

Likabehandlingsgruppen ska verka som en pådrivande kraft och inspirationskälla för mångfald-, jämställdhet- och jämlikhetsarbetet.

3 ÖVERGRIPANDE LÅNGSIKTIGA MÅLSÄTTNINGAR

3.1 Rekrytering och befordran

3.1.1 Anställningspolicy

Malmö Opera ska tillse att alla, oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder har samma möjlighet till anställning vid Malmö Opera, samt till utveckling och påverkan i arbetet.

3.1.2 Arbetsorganisation/personalsammansättning

Sammansättningen av personalgrupper ska sträva efter en så jämn fördelning mellan kvinnor och män som är möjligt samt avspegla Skånes befolkningssammansättning i syfte att tillvarata invånarnas kompetens.

3.2 Arbetsförhållanden

3.2.1 Attityder och psykosocial arbetsmiljö

Malmö Opera ska verka för att arbetsplatsen är fri från diskriminering och trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

Genom vår etikpolicy skapas grunden för ett gemensamt förhållnings-sätt i etiska frågor för Malmö Operas alla anställda, pjäsengagerade och personer med uppdrag inom teatern. Alla medarbetare är lika betydelsefulla för den samlade verksamheten och vår psykosociala arbetsmiljö ska präglas av hänsyn, respekt och tillit.

Ingen ska mot sin vilja behöva medverka i nakenscener eller utsättas för kränkande exploatering i samband med nakenscener eller scener av sexuell art.

3.2.2 Fysisk arbetsmiljö

Malmö Opera ska tillse att arbetsförhållandena, med hänsyn till resurser och övriga omständigheter, är anpassade så att de lämpar sig för alla arbetstagare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.

3.3 Förening arbete och föräldraskap

Arbetet ska i möjligaste mån organiseras så att rimliga förutsättningar finns att förena arbete och föräldraskap.

3.4 Lönesättning och andra anställningsvillkor

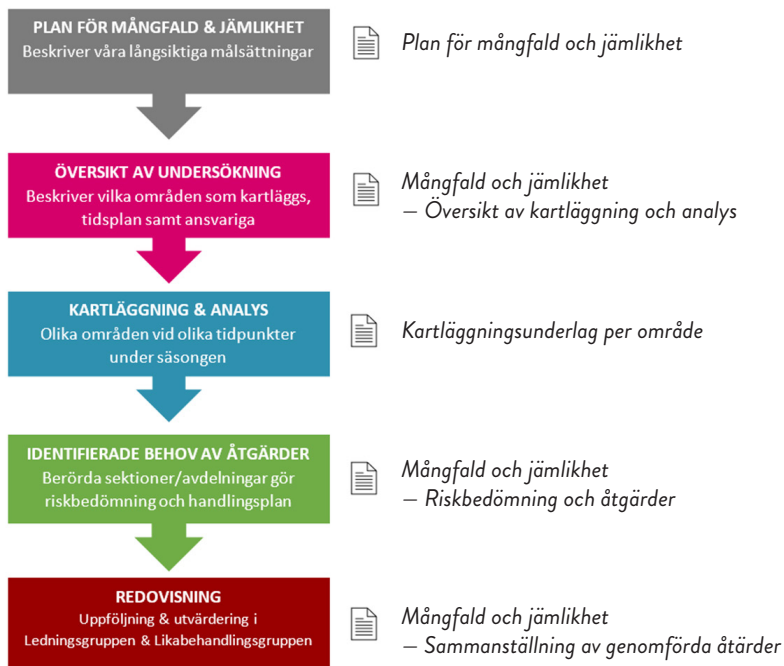
Malmö Opera utgår från individens kompetens och alla medarbetare oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder ska få samma möjligheter till lika lön och andra förmåner för arbete som är att betrakta som lika eller likvärdigt.

3.5 Utbildning och övrig kompetensutveckling

Malmö Opera strävar efter att insatser för kompetensutveckling och kunskapsöverföring ska komma alla anställda till del på ett likvärdigt sätt, oavsett diskrimineringsgrund.

4 KARTLÄGGNING, ANALYS OCH AKTIVA ÅTGÄRDER

Kartläggning, analys, åtgärder och uppföljning dokumenteras skriftligt. Redogörelse för hur samverkansskyldigheten har fullgjorts dokumenteras och sammanställning av genomförda åtgärder per säsong finns tillgänglig på intranätet.



5 UPPFÖLJNING OCH REVIDERING

I översikten av det fortlöpande kartläggnings- och analysarbetet anges undersökningsområde, metod, tidplan, process- och åtgärdsansvarig. HR utför och sammanställer kartläggningsarbetet och berörd sektions- och avdelningschef inkluderar identifierade behov av åtgärder i sina aktivitetsplaner. Redovisning av måluppfyllnad och genomförda åtgärder görs enligt uppsatta tidsplaner.

Sammanställning av genomförda åtgärder följs upp och utvärderas i *Ledningsgruppen* samt genom HR i *Likabehandlingsgruppen*.

6 SAMVERKAN I LIKABEHANDLINGSGRUPP

Arbetet med uppföljning och revidering av plan och aktiva åtgärder sker i samverkan med arbetstagare i en partsammansatt *Likabehandlingsgrupp* och dokumenteras löpande i dokument över aktiva åtgärder, mötesprotokoll, etc.

De fackliga klubbarna har i uppdrag att utse representanter till gruppen. Förutom HR-administratören representeras arbetsgivaren av ytterligare två representanter. Aktuell förteckning över *Likabehandlingsgruppens* representanter finns på intranätet.

