

Kungliga
Dramatiska
Teatern

Håll bar het 2017



DRAMATEN

Kungliga Dramatiska Teatern, mer känd som Dramaten, är Sveriges nationalscen sedan 1788. Här spelas 1 000 föreställningar om året i form av såväl svenska och utländska klassiker som nyskrivna pjäser. Vid Nybroplan har Dramaten fem scener med sammanlagt 1 400 platser: Stora scenen, Lilla scenen, Tornrummet, Målarsalen och Lejonkulan – därtill Elverket på Linnégatan. Dramaten har ett uppdrag från regeringen att förvalta teaterhistorien och arbeta för teaterkonstens utveckling i samtiden. Unga Dramaten och Dramaten& är viktiga verksamheter för att nå nya generationer.

Innehåll

Teaterchefen har ordet	5
Redovisningsprocessen	6
Strategiska fokusområden	8
Om Dramaten	9
Dramatens fokusområden	12
Bakom kulisserna	13
Bakom kulisserna – våra medarbetare – mångfald och jämställdhet	14
Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteenden	18
På scen mångfald och jämställdhet	18
Publiken ur ett mångfalds och jämställdhetsperspektiv	21
Publiken	22
Samarbeten	23
Styrning av hållbarhetsarbetet	24
Handlingsplan mot sexuella trakasserier	25
GRI index	28
Revisorsintyg	32

DRAMATEN

”Teatern som institution befinner sig mellan å ena sidan det mest personliga och individuella, och å andra sidan det i vidaste mening samhälleliga.”

Teaterchefen har ordet

Från Sofokles till Marie-Louise Ekman, från Tove Jansson till Mattias Andersson, från Tolstoj till Lars Norén – så kan man ge en bild av Dramatens spelår 2017. Repertoaren har varit mångsidig och djärv – och samtidigt blev 2017 dessutom året då Dramaten hade fler egna uppsättningar och högre biljettintäkter än någonsin tidigare.

Repertoaren är vårt samlingsord för det som ges på våra scener, det som möter vår publik. Men repertoaren är även resultatet av ett långsiktigt och komplext arbete – samspelen mellan alla faktorer som lägger grunden för en teateruppsättning. Som det förtrogna och samtidigt nyskapande hantverkarskicket, uppfinningsrikedomen inom scenkonsten och utvecklingen av skådespelarkonsten.

Och därtill det viktigaste: förmågan att uppfatta vår omvärld och ställa våra frågor.

Vad är hållbarhet för en teater? Vilken innebörd har ordet för en stor samhällssubventionerad kulturinstitution som vår? För oss på Dramaten är hållbarhet ett utmaningsord – med betydelse på många områden. Det täcker ett brett perspektiv som egentligen innefattar

allt vi gör. Det står inte bara för ansvarsfullhet vad beträffar inverkan på miljön. Utan också för ett etiskt perspektiv på teatern som en del av samhället.

När vi samtalar med våra syskon-teatrar i det internationella nätverket MITOS21 – alla är stora subventionerade scener – har relationen till publiken blivit allt mer central.

Teatern som institution befinner sig mellan å ena sidan det mest personliga och individuella, och å andra sidan det i vidaste mening samhälleliga. Vid årets internationella sammankomster i bland annat

Budapest och Krakow har laddningen i den positionen blivit påfallande. Flera europeiska teatrar befinner sig under stort högt politiskt tryck, ibland med hårt styrda tillsättningar (och avsättningar) av konstnärliga ledare. Det ställer höga krav på teatrar att försvara platsen i offentligheten.

Vi ser att teaterns samhälleliga ställning för Dramaten minst av allt är en enskild sak – den måste ses i ett internationellt sammanhang. Ett sådant perspektiv kommer att vara centralt för oss under de kommande åren.



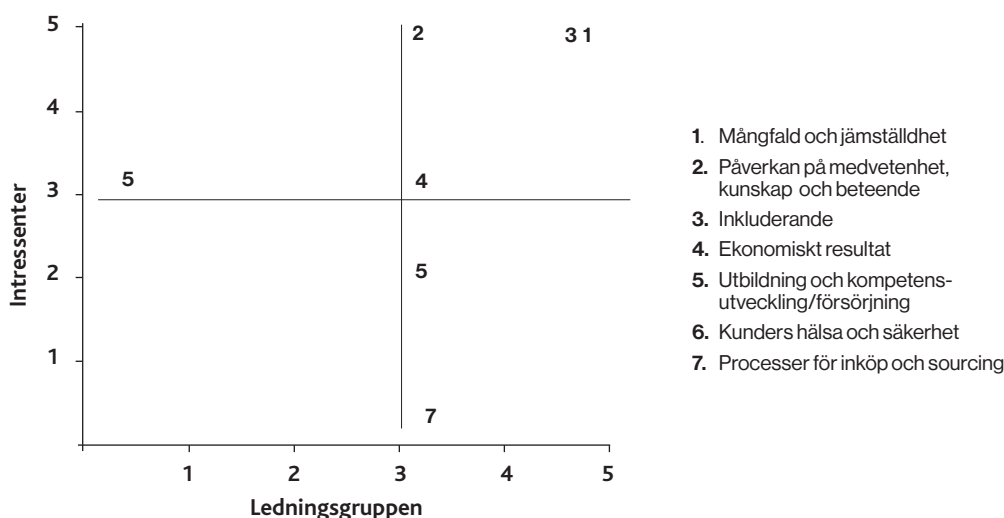
Redovisningsprocessen

Dramaten har i enlighet med statens ägar-policy och riktlinjer för företag med statligt ägande upprättat en hållbarhetsredovisning enligt Global Reporting Initiatives riktlinjer. Hållbarhetsredovisningen för 2017 är utformad i enlighet med GRI G4s riktlinjer, nivå Core med extern granskning. Riktlinjerna fokuserar på väsentlighet, styrning och med hänsynstagande till Dramatens kärnverksamhet. Dramaten redovisar hållbarhet per kalenderår. Den senaste redovisningen publicerades 31 mars 2017 och avsåg räkenskapsåret 2016. Denna redovisning avser således januari till december 2017 om inget annat avges. Inga sociala eller ekonomiska indikatorer redovisas således för entreprenörerna. En stor mängd data ska insamlas och bearbetas till redovisningen. Olika personer har tillgång till dessa data, såväl internt som externt. För att identifiera innehållet till redovisningen har en genomgång av befintlig väsentlighetsanalys gjorts av ledningsgruppen där identifierade fokusområden fortsatt är aktuella och väsentliga för Dramaten. Metoden för denna genomgång var analys och reflektion. Ekonomiskt resultat ansågs fortsatt ha hög prioritet.

De numer fyra aspekter som anses vara mest viktiga har hamnat över och till höger om de båda skärningslinjerna. Genom denna process har kärnan av Dramatens verksamhet och påverkan identifierats och den visar

på att det finns en gemensam syn på Dramatens påverkan och var bolaget kan göra skillnad. För 2016 hade vi en aspekt för chef- och medarbetarskap. Vi har i år lagt in det i punkten utbildning och kompetensutveckling/försörjning då vi ser att vi behöver göra en nystart efter 2017 som varit ett år av förändringar. Ett ledarskapsutvecklingsprogram arbetas fram som ska genomföras under 2018.

De identifierade väsentliga områdena är på flera sätt redan integrerade i Dramatens arbete, men kommer fortsatt att lyftas och prioriteras ytterligare under 2018 med fokus på styrning, uppföljning och ansvar. Dessa fyra aspekter kommer också att utgöra Dramatens strategiska fokusområden under 2018 då det är inom dessa områden Dramaten kan påverka och göra störst skillnad ur ett hållbarhetsperspektiv. Det betyder bland annat att handlingsplaner kommer att tas fram men också implementera styrning, uppföljnings- och ansvarsprocesser för respektive fokusområde. Detta utvecklingsarbete sker i olika delar av organisationen genom bland annat olika råd. Aspekterna kallas fortsättningsvis i denna rapport för fokusområden. Aspekterna påverkar både interna och externa intressenter. Alla Dramatens aspekter har en påverkan innanför Dramaten, endast aspekten inkludering har en påverkan utanför.



Ägare (staten)

Ägare (staten) är genom regeringen den intressent som med riktlinjer och villkor för Dramaten lägger grunden till hela verksamheten och dess innehåll.

Dramaten för en dialog med flera representanter för regeringskansliet; Kulturdepartementet i frågor som rör verksamhetens innehåll och finansdepartementet i exempelvis frågor rörande bolagsstyrning.

Samhället

Samhället är den omvärld vi befinner oss i.
Dramaten påverkar samhället och sam-
hället påverkar Dramaten

Publiken

Publiken är Dramatens viktigaste intressent. Utan publiken skulle inte Dramaten finnas. Dramatens verksamhet handlar om kommunikation med publiken och den pågår vid teaterns scener under varje föreställning. I den dagliga verksamheten kommunicerar Dramaten, förutom via föreställningar, även via temakvällar med aktuella nedslag, introduktionssamtal, konserter, TV- och radiosändningar, trycksaker, publikundersökningar, ombudsverksamhet, telefonsamtal, digitala kanaler, press och personliga samtal.

Exempel på dialog med publiken kan handla om hörbarhet i våra produktioner.

Medarbetare

Medarbetarna möjliggör kommunikation med övriga intressenter och säkerställer att de riktlinjer staten ger efterlevs. Under 2017 har dialog med Dramatens medarbetare skett via samverkan, förhandlingar, utbildningar och informationsmöten. Organisations- och arbetsmiljöfrågor är exempel på vad medarbetarna tar upp.

Leverantörer

Dramaten har under året genomfört ett antal upphandlingar och ingått ramavtal med olika leverantörer. I dessa har en dialog om hållbarhetsfrågor ingått gällande leverantörernas miljöpåverkan och arbetsvillkor. En frågeställning som kommit upp under intressentdialog är dessutom vad leverantörerna kan göra för att hjälpa Dramaten i hållbarhetsarbetet.

Media

Genom vilka vi kommunicerar. Media recenserar och granskar Dramatens verksamhet. Dramaten bjuder till press- och informationsträffar och skickar pressmeddelanden. I intervjuer och genom frågeställningar får Dramaten och teaterns representanter frågor om organisationens inställning till mångfald, jämställdhet och inkludering.



Strategiska fokusområden

Tidigare år samt under 2017 har Dramaten identifierat och följt upp verksamheten genom tre strategiska fokusområden. Dessa fokusområden kommer även fortsättningsvis att vara väsentliga för verksamheten och ingå i de områden som sätts upp för 2018 och framåt.

Strategiskt fokusområde	Mål kopplat till fokusområde	Status
Öka andelen förstagångsbesökare	Målsättningen var att uppnå 12% förstagångsbesökare och senast vi mätte 2016 så hade vi 15% förstagångsbesökare.	2017 har en förstudie för att implementera ett nytt försäljningssystem inletts. Målet för 2018 är att få detta på plats och kartlägga vår publik ur fler aspekter. Målet om att kontinuerligt öka förstagångsbesökare kvarstår men även följa upp återbesöksfrekvensen.
Öka andelen publik som nås genom digitala kanaler	Målsättningen är att nå över 600 000 personer per år från 2017, vilket innefattar digitala sändningar och följare på samtliga sociala plattformar.	Under 2017 besöktes Dramaten Play av 18 665 besök och över 560 000 personer såg på videor/lyssnade på podcasts via Dramatens sociala mediekkanaler. Området är fortsatt viktigt och kommer att ha ett fokus även framåt.
Uppnå en jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner	Målsättningen var att senast 2017 nå en jämställd könsfördelning (en vedertagen definition är att en grupp anses vara jämställd när andelen kvinnor respektive män ligger i spannet 40–60%) för regissörer, scenografer, kostymteknare och dramatiker verksamma på teatern över en löpande treårsperiod. Dramatiker för den klassiska delen av repertoaren (upphovsmannen död i minst 70 år) undantas.	Dramatens uppdrag omfattar både den klassiska och moderna dramatiken vilket gör det svårt att uppnå en jämn könsfördelning i kategorin Dramatiker. Dramaten arbetar systematiskt för att över tid få en jämn fördelning. Se sid 15 för tabell med fördelning av könsfördelning.

Om Dramaten

Kungliga Dramatiska Teatern AB grundades 1788 av Gustav III och är Sveriges nationalscen inom talteater. Sedan mitten av 1970-talet är staten ensam ägare till teatern och även den enda offentliga bidragsgivaren.

Dramaten är en producerande teater, vilket betyder att de föreställningar som spelas har skapats från idé fram till färdig föreställning med egna resurser. Verksamheten bedrivs i första hand i Stockholm där Dramatens teaterhus ligger. I begränsad omfattning förekommer turnéer i Sverige, oftast genom samarbete med Riksteatern.

Dramaten åker också regelbundet ut i världen på gästspel. Dramaten har egna ateljéer och verkstäder för tillverkning av dekor, kostymer, masker och peruker, där ett unikt hantverkskunnande kan leva vidare. Dramaten finns på tre platser vid Nybroplan i centrala Stockholm ligger Dramatenhuset en jugendbyggnad uppförd 1908. Här och i det intilliggande Hansahuset finns följande scener: Stora scenen, Lilla scenen, Målarsalen, Lejonkulan och Tornrummet. I lokalerna finns även kostymateljéer, kostymförråd, mask och peruk, närverkstäder, repetitions-salar, dramaturgiat, administration/huvudkontoret, restauranger och arkiv samt bibliotek. På Linnégatan, några kvarter från huvudscenen, ligger Elverket; en så kallad black box-scen, ett scenrum utan fasta installationer med stora möjligheter. I Gäddviken i Nacka finns teaterns verkstäder med måleri, snickeri, smedja, tapetseri och förråd. I samma fastighet inryms också Operans verkstäder och förråd. Restaurang, publikgarderob och lokalvård sköts av externa entreprenörer.

Regeringen fastställer årligen riktlinjer för statens bidrag. I riktlinjerna nämns områdena nationalscen inom teaterområdet, språk och kulturarv, repertoar, publik och arkivsamlingar. Riktlinjerna återfinns på Dramatens hemsida.

Beskrivning av Dramatens leverantörskedja

Dramaten köper in både varor och tjänster. Omfånget på vad som köps in är stort och varierande. Det kan röra sig om inköp av tjänster såsom städning, men också material och materiel för tillverkningsprocesserna

och inte allra minst konstnärliga inköp såsom nyskrivna pjäser och översättningar. När Dramaten producerar en teaterproduktion har det en mycket stor bredd och längd, det sträcker sig från t.ex. beställningsverk, nyöversättning, tolkning av dramaturg och regissör, repetitioner och ljussättning på sal och scen innan produktionen har premiär. Parallellt med den ovan beskrivna processen sker framtagandet av dekor, kostym och mask. All tillverkning sker i egna verkstäder från grunden med konstruktioner anpassade till respektive scen och dess förutsättningar. I denna process upphandlas material för tillverkning direkt för respektive produktion. Leverantörer till Dramaten är av varierande storlek och kommer från Sverige och EU i första hand, inom vissa områden har Dramaten ramavtal. Vid mindre upphandlingar tas alltid offert från tre leverantörer samt vid större upphandlingar följer vi LOU för att tydligt krävställa samt att de följer våra policyer som exempelvis policy mot mutor och bestickningar.

Dramaten i siffror

Dramaten drivs utan vinstsyfte och verksamhetens resultat mäts därför främst med andra mått än avkastning på kapitalet. Resultatet för Dramatens verksamhet har historiskt växlat mellan åren vilket främst är en följd av recettintäkternas variationer. Under den senaste tioårsperioden har dessa legat inom spannet 28–55 mkr. Dramatens mål är att bolagets egna kapital över tid ska uppgå till 28 mkr i genomsnitt under en löpande femårsperiod. Det egna kapitalet bidrar till en stabil ekonomisk grund för bolaget och medger att resultatet kan balanseras mellan åren. Därmed skapas handlingsutrymme i styrningen av verksamheten. Det statliga bidraget uppgick 2017 till 231 mkr och biljettintäkterna till 54,6 mkr. Under 2016–2017 påbörjades ett antal strukturella förändringar i Dramatens organisation, bemanning och arbetsformer som gett resultat och under 2017 nådde vi vår högsta biljettintäkt någonsin. Förändringsarbetet som initierades 2016 fortsatte under våren 2017.

EKONOMI (mkr)	2017	2016	2015
Direkt tillskapat ekonomiskt värde			
Statligt bidrag (EC-4)	231,0	229,4	226,7
Biljettintäkter – direkt skapat ekonomiskt värde (G4-9)	54,6	45,0	46,1
Övriga rörelseintäkter - fördelat ekonomiskt värde	7,7	11,8	10,1
Fördelat ekonomiskt värde			
Personalkostnader – fördelat ekonomiskt värde	170,8	178,2	177,6
Övriga rörelsekostnader – fördelat ekonomiskt värde	117,9	123,8	103,2
Behållet ekonomiskt värde			
Rörelseresultat	4,6	-15,8	2,1
Andra ekonomiska nyckeltal			
Eget kapital	32,9	27,5	38,0
Obeskattade reserver	0	0	4,4
Pensionsavsättningar²			
Avsättningar till pensioner	9,7	9,8	9,8

² Dramatens pensionsåtaganden till personalen regleras enligt kollektivavtalet mellan Teaterförbundet, Akademikerförbunden och Svensk scenkonst. I och med att premierna betalats är Dramatens åtagande uppfyllt och en framtida utbetalning är inte längre beroende av teaterns ekonomiska status. Vid års- skiftet 2014/15 upphävdes förordningen (2003:56) om tjänstepension för vissa arbetstagare med icke statlig anställning. Ett nytt premiebestämt pensionssystem gäller från och med 1 januari 2015 (EC-3).

VERKSAMHETEN (G4-9) (inom parentes avser riktad verksamhet till barn och ungdom)	2017	2016	2015
Totalt antal egna produktioner	37 (8)	32 (7)	31 (5)
Varav nyproduktioner	24 (7)	17 (3)	19 (4)
Varav produktioner från föregående år	13 (1)	15 (4)	12 (1)
Totalt antal föreställningar	1 137(288)	1 130 (221)	1 203 (294)
Varav egenproducerade	892 (288)	812 (221)	978 (284)
Varav egenproducerade på turné inkl digital bio	25 (0)	13 (0)	27 (0)
Varav gästspel och andra arrangemang	220 (0)	305 (0)	198 (10)
Totalt antal besökare	277 200 (39 065)	266 625 (37 570)	275 000 (30 238)
Varav på egenproducerade föreställningar i Sthlm	220 431 (39 065)	208 488 (37 570)	234 044 (29 498)
Varav på egenproducerade föreställningar på turné	5 779 (0)	4 217 (0)	5 777 (0)
Varav på gästspel och övriga arrangemang	45 990 (0)	53 920 (0)	35 179 (740)
Total belägningsgrad	76 % (89%)	76 % (90%)	76 % (88%)

Dramaten har 187 tillsvidareanställda medarbetare och 282 årsverken fördelade på ungefär 55 yrkesgrupper. Personalen delas in i tre kategorier; konstnärlig, teknisk samt administrativ personal.

MEDARBETARE	2017	2016	2015
Totalt antal anställda i Sverige (LA1)	618	614	627
Varav tillsvidareanställda	187	202	233
Varav visstidsanställda	431	412	394
Antal årsverken	282	295	315



Dramatens fokusområden

Bakom kulisserna

Ekonomiskt resultat

- Ökad produktionsvolym och ökat antal speltillfälle
- Implementera ett förändrat arbetssätt

Mångfald och jämställdhet

- Initiera projekt för att uppnå en mångfald personalgrupperna
- Fortsätta att anställa inom ramen för yrkesintroduktion

På scen

Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende

- Öka antalet samproduktioner
- Att upprätthålla en varierad repertoar och vidareutveckla formerna och mätning

Mångfald och jämställdhet

- Uppnå jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner
Publiken

Mångfald och jämställdhet

- Sträva efter en publik med bred mångfald och jämställd könsfördelning
- Öka andelen förstagångsbesökare och återbesöksfrekvensen

Inkludering

- Dramaten ska locka ny publik och väcka intresse hos nya grupper och människor samhället. Ett av teaterns mål är att ha öka andelen förstagångsbesökare och återbesöksfrekvensen
- Vidareutveckla en plan för digitala sändningar och Dramatens alla scener, där hemsidan är ett viktigt verktyg för att nå nya

målgrupper och även andra externa kanaler.

- I samband med en planerad större renovering av byggnaden 2019 kommer praktiska tillgänglighetsfrågor ses över som exempelvis det skyltprogram som beretts under 2017.

Dramatens övergripande målsättning med hållbarhetsarbetet är att med repertoar och övrig verksamhet förvalta, berika, utveckla och förnya konstnärlig kvalitet, tankeliv och värderingar.

Vi tror att teatern kan bidra med en mer hållbar framtid genom att beröra och påverka publik och samhälle samt öppna upp för debatt i aktuella frågor. Målsättningen är förenlig med Dramatens uppdrag och med det arbete som genomsyrar hela verksamheten och som löper som en röd tråd genom alla projekt. Underställt den övergripande målsättningen har Dramaten identifierat fyra strategiska fokusområden med tillhörande delmål.



Bakom kulisserna

Ekonomisk resultat

Varför detta fokusområde?

Dramaten drivs utan vinstsyfte men för att kunna bedriva verksamheten och det konstnärliga arbetet krävs det att Dramaten har en ekonomi och budget i balans. Dramaten ska ha ett mål för storleken på det egna kapitalet som ger en stabil ekonomisk grund för verksamheten. Det ankommer på Dramaten att genom det egna resultatet säkerställa ett eget kapital som ger ekonomisk stabilitet. Dramaten har identifierat ekonomiskt resultat som en ny väsentlig aspekt för att säkerställa att resurserna används på ett effektivt sätt. Ansvarig för Dramatens ekonomiska arbete är ekonomichefen och budget- uppföljning görs månatligen, två bokslut; ett halvårsbokslut och ett årsbokslut som revideras. Dramaten följer statens ägarpolicy och riktlinjer.

Förändrat arbetssätt

En förbättringsåtgärd handlar om ett skapa ett mer flexibelt arbetssätt vad gäller metodik och resursfördelning. Under 2016 påbörjades ett förändringsarbete i syfte att uppnå en långsiktigt hållbar ekonomi i balans med målet att kunna behålla och utveckla den konstnärliga nivån. Förändringsarbetet har fortsatt under 2017 och har bidragit positivt till resultatet.

Ökad produktionsvolym och ökat antal speltillfällen

Under 2017 har ett förändringsarbete fortsatt. Genom att omfördelning från fasta till rörliga resurser, och med en god styrning av våra medel, ska antalet nyproduktioner öka. Den ökade produktionsstakten ger en bredare

repertoar med möjlighet att attrahera fler besökare och ger en ökad riskspridning av recetterna.

Vidare önskar vi öka antalet publika möten genom samtal, konserter och föreställningar samt sträva mot en ökad tillgänglighet av Dramatens lokaler för vår publik då det också finns ett stort intresse för byggnaden.

Vi jobbar vidare med scenkonst för alla genom att omfördela resurser och skapa en effektiv bemanning och repetitionsplanering.

Differentierad prissättning

Dramaten har under 2017 sett över prissättningen och det arbetet fortsätter kontinuerligt. Priser justeras bland annat efter målgrupper och försäljningskanaler där vi bland annat erbjuder speciella priser för skolor.

Dramatens övergripande målsättning med hållbarhetsarbetet är att med repertoar och övrig verksamhet förvalta, berika, utveckla och förnya konstnärlig kvalitet, tankeliv och värderingar.

Vi tror att teatern kan bidra med en mer hållbar framtid genom att beröra och påverka publik och samhälle samt öppna upp för debatt i aktuella frågor. Målsättningen är förenlig med Dramatens uppdrag och med det arbete som genomsyrar hela verksamheten och som löper som en röd tråd genom alla projekt. Underställt den övergripande målsättningen har Dramaten identifierat fem strategiska fokusområden med tillhörande delmål.

Bakom kulisserna – våra medarbetare – mångfald och jämställdhet

Varför detta fokusområde?

Dramatens mål om mångfald och jämställdhet ska speglas i olika delar av teatern. Dramaten strävar efter att ha en bred mångfald och jämställd könsfördelning bland såväl medarbetare som den publik som besöker teatern. Verksamheten gynnas och tydligt fokus i områdena bidrar till både organisatoriska och ekonomiska vinster. För att utmana och se till att teatern kontinuerligt arbetar med dessa frågor har Dramaten en jämställdhets- och mångfaldsgrupp vilka träffas regelbundet. I regeringens årliga riktlinjer för Dramaten framgår också att Dramaten ska integrera ett mångfalds- och jämställdhetsperspektiv i verksamheten.

Vad gäller jämställdhet i de olika personalkategorierna är huvudgrupperna tekniker och konstnärer jämställt sammansatta medan administratörer har en överrepresentation av kvinnor. Inom gruppen tekniker finns dock flera yrkeskategorier som är kvinno- eller mansdominerade, exempelvis scentekniker (män) samt maskör och sufflörer (kvinnor). Se tabell på sidan 13. Sammansättningen på chefsbefattningar såsom avdelningschefer och sektionsansvariga är jämställd. Dramaten arbetar aktivt med yrkesgruppernas sammansättning ur både ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv vid tillsättning av nya tjänster. Det innebär bland annat systematiska rekryteringsmetoder ur ett jämställdhetsperspektiv. Då personalomsättningen är låg inom vissa yrkeskategorier tar detta förändringsarbete tid.

I Dramatens lönepolicy står att kvinnor och män ska ha lika lön för lika eller likvärdigt arbete. Regelbundet genomförs kartläggning och analys av Dramatens lönestruktur ur ett jämställdhetsperspektiv och omotiverade skillnader justeras. Dramaten eftersträvar en individuell och differentierad lönestruktur, där bland annat prestation, kompetens och erfarenhet har betydelse. Exempel på intern policy och dokument som används i verksamheten är etikpolicy, personal- handbok och jämställdhet- och mångfaldsplan.

Metoo, Tystnadtagning och Metoobackstage

Dramaten har sedan många år haft en jämställdhets- och mångfaldsgrupp och Drama-

ten har aktivt jobbat för allas lika värde genom att både involvera medarbetarna men även haft med det i sin programläggning.

När uppropen kom agerade Dramaten med en rad olika initiativ. Inledningsvis arbetade Dramaten med ett aktivt utredningsarbete för att genomlysna verksamheten. Dramaten genomförde flertalet samtal såväl i grupp som individuellt med våra medarbetare, samtalsstöd och utbildningsinsatser.

Dramaten genomförde en medarbetarenkät med frågeställningar kring de sju diskrimineringsgrunderna. Uppföljning av resultatet påbörjades i slutet av året.

Dramaten reviderade i samarbete med fackliga representanter policy och riktlinjer avseende sexuella trakasserier, trakasserier och kränkningar. Ansvaret för att bedriva detta arbete ligger hos varje avdelningschef och arbetsledare. Vidare genomförde vi med extern part chefsutbildning och dialog gällande sexuella trakasserier, trakasserier och kränkningar. Se bilaga 1 hur vi jobbar vidare framåt.

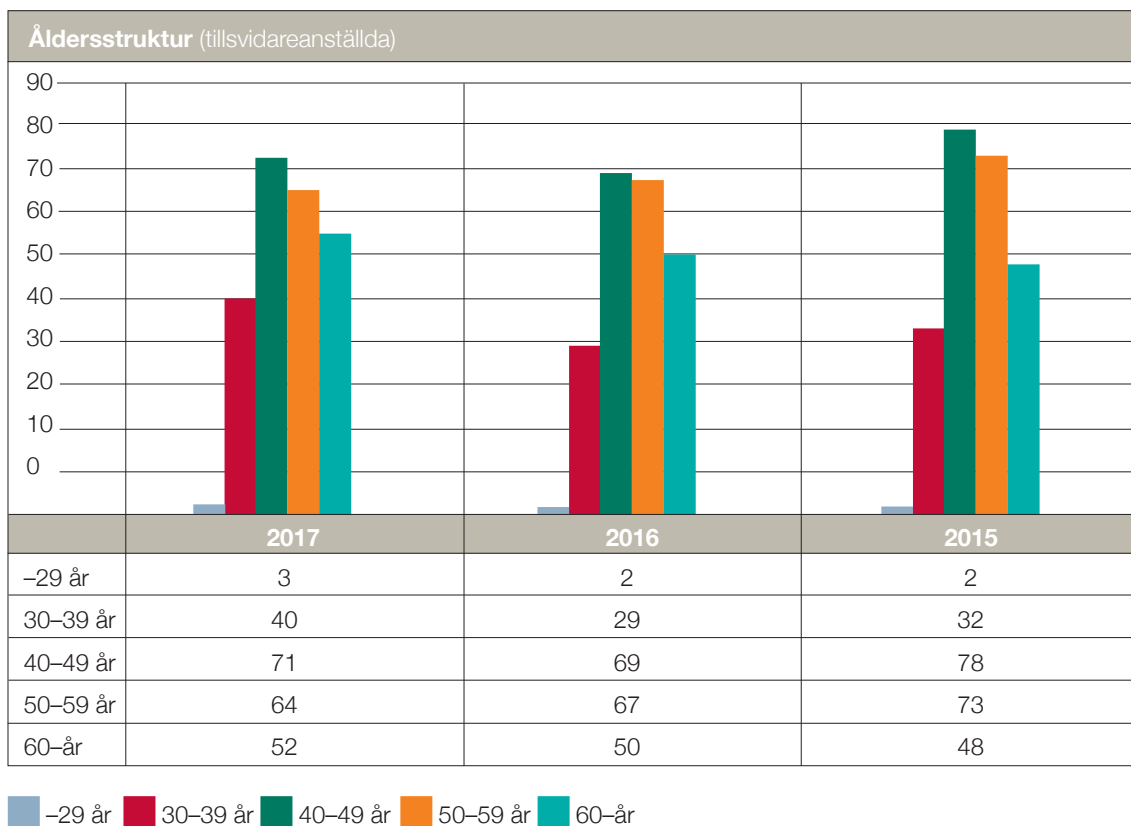
Kollektivavtal

Kollektivavtalet mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet samt Akademikerförbundet gäller ej anställda under 18 år (dansare 16 år) och statister. I kollektivavtalet finns särskilda regler om varselperioder vid uppsägning från arbetsgivarens sida. Dessa varierar mellan en och sex månader beroende på anställningstid och ålder. Eventuella varsel vid organisatoriska förändringar följer annars de regler som finns medbestämmandelagen (MBL (1976:580) och i lagen om anställningsskydd LAS (1982:80).

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens arbete gällande jämställdhet och mångfald bakom kulisserna ser ut som följande:

- Aktivt arbeta med åtgärder avseende de sju diskrimineringsgrunderna
- Utveckla ett internt ledarutvecklingsprogram
- Strukturera arbetet gällande den fysiska samt psykosociala arbetsmiljön



Kvinnors lön i procent av männens (tillsvidareanställd personal)

	2017			2016			2015		
	K	M	Skillnad	K	M	Skillnad	K	M	Skillnad
Administratörer	30	7	84%	31	8	89%	35	10	95%
Tekniker	59	61	95%	63	69	96%	64	73	95%
Konströrer	36	37	94%	24	22	97%	25	24	97%

K=Kvinnor, M=Män

Tabellen visar att männen tjänar mer än kvinnorna när yrkesgrupperna kategoriseras på ovanstående sätt. Dramaten använder arbetsvärderingsverktyget BAS för på en mer detaljerad nivå säkerställa att lönenivåerna är jämställd.

Ledningsgruppens sammansättning av kvinnor och män

	2017							
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år el. mer
Ledningsgrupp	4	6	40%	0	0	6	2	1

Styrelsens sammansättning av kvinnor och män

	2017							
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Upp till 29 år	30-39 år	40-49 år	50-59 år	60 år el. mer
Styrelse	4	3	57%	0	0	2	3	2

Personalomsättning per åldersgrupp och kön tillsvidareanställda

	2017			2016			2015		
	Personal-omsättning	Antal personer som slutat	Antal personer som har antänts	Personal-omsättning	Antal personer som slutat	Antal personer som har antänts	Personal-omsättning	Antal personer som slutat	Antal personer som har antänts
Samtliga	16,9%	33	17	7,8%	18	4	6,7%	17	9
Kvinnor	14,2%	17	14	4,1%	5	2	4,1%	6	7
Män	16,2%	16	3	12,1%	13	2	9,4%	11	2
Yngre än 29 år	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	1
30–49 år	9,9%	12	13	3,9%	9	3	1,8%	2	7
Äldre än 50 år	19,8%	21	4	3,9%	9	1	11,7%	15	1

Hälsa och säkerhet för anställda

Den totala sjukfrånvaron på Dramaten var under 2017 4,3 %. Dramaten har sedan många år tillbaka en intern företagshälsovård för samtliga anställda, som följer upp personalens sjukfrånvaro, men som framför allt arbetar förebyggande med långsiktiga mål för medarbetarnas egna hälsofrämjande arbete. Dramaten har också bedrivit ett strukturerat rehabiliteringsarbete och fångat upp medarbetare i ett tidigt skede när de blivit sjuka eller när någon har flera korta sjuktillfällen.

Detta arbetsmiljöarbete för att identifiera och åtgärda problem sköts bland annat genom företagets interna system som till exempel, arbetsskadeanmälningar, tillbudsrapporter, riskbedömningar och de fysiska- och psykisk skyddsronderna. Årligen utvärderas processerna i Dramatens systematiska arbetsmiljöarbete i en grupp med arbetsgivarrepresentanter och skyddsombud. Antalet arbetsskadeanmälningar har minskat under året.

Arbetsskador och arbetsrelaterade sjukdomar

	2017	2016	2015
Antal arbetsskadeanmälningar	17	17	24
Förlorade arbetsdagar	86*	98	0
Arbetsrelaterade dödsolyckor	0	0	0
Pågående rehabärenden	16	9	11
Skadekvot (IR)	4,3	6,8	7,6
Kvot förlorade dagar (LDR)	33,8	33,2	2,2
Kvot frånvaro (AR)	270,8	285,2	17,7

* Ang förlorade arbetsdagar är 35 relaterade till färdolycksfall som även har en påverkan på kvoten frånvaro (AR).



Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteenden

Varför detta fokusområde?

Dramaten, med sin ställning som nationalscen, har möjlighet att påverka medvetenhet, kunskap och beteende på publik och övriga samhället.

Då är det samtidigt viktigt att organisationen gör medvetna faktabaserade val.

Teaterchefens uppdrag är att leda det konstnärliga arbetet samtidigt som rollen är tidsbegränsad. Det innebär att den konstnärliga inriktningen förändras med tid. Genom att tillämpa metoder för medvetna val av repertoar och övrig verksamhet, kan Dramaten påverka medvetenhet, kunskap och beteende hos publik och i samhället.

Allt som Dramaten sätter upp på sina scener har ett syfte och det finns alltid en tanke och medvetet val bakom detta. I Dramatens repertoarval kommer fokusområdet till uttryck på olika sätt. Spelplanen är en följd såväl av konstnärliga val som av förhållande till språk och kultur och samhälle i vidaste mening.

Dramaten ska fortsätta kategorisera de verk som ingår i repertoaren vilket innebär att valen av antal klassiska och moderna verk mäts, andelen svenska och internatio-

nella likaså. I redovisningen ska även uppförda beställningsverk och andra skrivna verk på svenska mätas.

Unga Dramaten och Dramaten&

För att vidga verksamheten och kunna möta fler grupper är Unga Dramaten och Dramaten& viktiga beståndsdelar av verksamheten. Unga Dramatens föreställningar, som är en del av Dramatens kärnverksamhet, riktar sig till en publik (från 5 år och uppåt), upp till ung vuxen ålder.

Verksamhetens inriktning är i huvudsak nyskriven svensk dramatik, men även klassiker i nytolkning. Unga Dramaten har lockat många förstagångsbesökare.

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende ser ut på följande sätt:

- Öka antalet samproduktioner.
- Dramaten ska upprätthålla en varierad repertoar och vidareutveckla formerna för mätning

På scen mångfald och jämställdhet

Varför detta fokusområde?

Dramaten anser att en jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner som helhet berikar de konstnärliga uttrycken. De yrkesgrupper som räknas till konstnärliga upphovspersoner är regissörer, scenografer, kostymtecknare och dramatiker, det vill säga de som skapar produktioner och som på så sätt kommunicerar från Dramatens scener. Under 2017 rådde en jämställd könsfördelning bland scenografer på Dramaten då man utgår från den vedertagna 60/40 principen. Bland dramatikererna utgör kvinnorna 21% och bland regissörerna utgör kvinnorna 29%.

Andelen kvinnliga regissörer och dramatiker har varit färre än föregående år men vi strävar efter en jämställd könsfördelning och arbetar aktivt med dessa frågor. Gruppen kostymtecknare är kvinnorna över-

representerade (75%) medan de är underrepresenterade i kategorin dramatiker (21%). En målsättning är att sträva efter en jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner.

Dramaten har under 2017 stöttat ett medarbetarinitiativ där skådespelare på sin fritid bildat en teatergrupp tillsammans med nyanlända. (förklarande text längst till höger på Powerpoint)

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande påverkan på mångfald och jämställdhet på scenen ser ut på följande sätt:

- Uppnä jämställd könsfördelning bland konstnärliga upphovspersoner men även under 2018 fokusera på mångfald.



Kvinnor och män i vissa konstnärliga yrken.

	2017			2016			2015		
	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor	Antal kvinnor	Antal män	Andel kvinnor
Samtliga scener									
Dramatiker	7	26	21%	12	25	32%	8	23	26%
Regissörer	13	21	29%	12	23	34%	15	15	50%
Scenografer	18	17	51%	15	19	44%	11	17	39%
Kostymtecknare	24	8	75%	25	7	78%	21	7	75%

Andelen kvinnliga kostymtecknare kan förklaras med antalet aktiva kostymtecknare inom teaterområdet, där är kvinnor överrepresenterade.



Publiken ur ett mångfalds och jämställdhetsperspektiv

Varför detta fokusområde?

Dramaten strävar efter en publik med bred mångfald och jämställd könsfördelning; publiken ska spegla samhället. Mångfald och jämställdhet ska genomsyra all kommunikation med publik, inklusive kommunikation med potentiell publik, till exempel vid pressmeddelanden eller annonsering.

Öka andelen förstagångsbesökare

År 2016 införde Dramaten en annan typ av publikundersökning i samarbete med en ny leverantör med mål att få en högre svarsfrekvens och att fånga upp fler förstagångsbesökare. Svarsfrekvensen på årets publikundersökning blev avsevärt högre än tidigare. Genom att mäta den typ av föreställningar som är avsedda att locka ny publik, kunde Dramaten konstatera att andelen förstagångsbesökare under 2016 var betydligt högre än vad tidigare undersökningar visat. Under 2017 har ingen publikundersökning genomförts då försäljningsavdelningen jobbat med en för-

studie kring nytt försäljningssystem och CRM-system. Med nytt system på plats under 2018 ska publiken kunna kartläggas ur fler aspekter. Förstagångsbesökare samt återbesöksfrekvensen ska följas upp och målsättas.

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande mångfald och jämställdhet bland publiken ser ut på följande sätt:

- Dramaten ska locka ny publik och väcka intresse hos nya grupper och människor i samhället. Ett av teaterns mål är att öka andelen förstagångsbesökare och återbesöksfrekvens genom medveten repertoarläggning och arrangemang av andra typer än bara teater (konserter, samtal, lyssningar, läsningar mm). Dessutom ska teatern öppnas upp mer rent praktiskt så att den kan verka som en samlingspunkt för fler människor i samhället.

Publiken

Inkludering

Varför detta fokusområde?

Dramaten tolkar termen inkludering som att alla skall känna att de har en plats och möjlighet att ta del av Dramatens verksamhet, och ser att inkludering som en viktig del för att uppfylla målet att vara en angelägenhet för en publik i hela Sverige. Under 2014 satte Dramaten upp två fokusområden som berör publiken:

- Arbeta aktivt för att öka tillgängligheten
- Öka andelen publik som nås genom digitala kanaler

Dessa mål går hand i hand med Dramatens övergripande mål om att vara mer inkluderande och knyter också an till Kulturdepartementets riktlinjer för Dramaten. Tillgänglighet har givetvis olika innebörd för olika individer och Dramaten arbetar med frågan utifrån ett brett perspektiv med utgångspunkt i bland annat tillgänglighetsplanen som arbetats fram tillsammans med Statens fastighetsverk som är fastighetsägare till Thaliahuset och Sjömannen. I detta arbete ingår att tillgängliggöra Dramaten för alla genom kommunikation, fysisk tillgänglighet och en inkluderande upplevelse.

Dramatens verksamhet ska inte heller vara begränsad enbart till de som är bosatta i teaterns närområde utan ska i största möjliga mån vara tillgänglig för invånare i hela landet. Turnéer, gästspel, TV- och radiosändningar, digitala webbsändningar och sommarspel är exempel på hur Dramaten tillgängliggör verksamheten för en större publik.

Fysisk tillgänglighet

Stora scenen har sex fasta platser för rullstol och Lilla scenen har två. På dessa scener finns utrymme för fyra respektive två per mobiler. Övriga scener har flexibla gränder som ofta ändras mellan olika produktioner, men även i dessa finns det platser för rullstol. Av byggnadsminnes-

skäl har Dramatenhuset inte kunnat anpassas fullt ut för funktionsnedsatta. Besökare i rullstol måste i dag passera genom personalingången för att med assistans av en publikvärd nå respektive scen, vilket inte bidrar till samma helhetsupplevelse som för övriga besökare.

Öka andelen publik som nås genom digitala kanaler

Samma sak gäller för målet att öka andelen publik som nås genom digitala kanaler de kvantitativa målen överträffades redan 2015 under 2018 fortsätter målet ytterligare. För att nå nya grupper men även för att stärka relationerna med befintlig publik har Dramaten en fortsatt hög ambitionsnivå för arbetet med sociala medier.

Under 2017 blev textningsapplikationen som laddas ner till en mobiltelefon eller surfplatta något som används frekvent. De textade föreställningarna annonseras på Dramatens hemsida.

Stora scenen, Lilla scenen, Målarsalen, Lejonkulan och Elverket är utrustade med IR-slingor. Hörlurar med inbyggd IR-mot-tagare och IR-mot-tagare för egen hörapparat finns att låna hos publikvärdarna på varje scen. Stora scenen och Lilla scenen är även utrustade med teleslinga som ställs in för den egna hörapparaten.

Hur ska Dramaten arbeta med detta fokusområde framåt?

Dramatens handlingsplan gällande inkludering ser ut på följande sätt: Dramaten ska locka ny publik och väcka intresse hos nya grupper och människor i samhället. Ett av teaterns mål är att ha öka andelen förstaängsbesökare till 15 % i snitt över en treårsperiod senast 2019.

I samband med en planerad större renovering av byggnaden 2019 kommer praktiska tillgänglighetsfrågor ses över.

Samarbeten

Språkkafé med Internationella Bekantskaper

Internationella Bekantskaper är en ideell förening som arbetar med volontärer för att erbjuda muntlig språkträning till folk som lär sig svenska. På ett språkkafé blir du mött av en samordnare som placerar dig i en samtalsgrupp (med högst fem personer), varpå det är fritt fram att kora Stockholms bästa badplats, förundras över varför det inte verkar finnas någon vettig regel för att veta om det heter en eller ett, utreda vilken del av världen har bäst bröllopstraditioner, och mycket annat. Under samtalen på Dramaten uppmuntrar vi lite extra till samtal om existenti- eller frågor



Kulturkompis

Dramaten medverkar stolt i projektet Kulturkompis som ger nyanlända och etablerade svenskar möjligheten att gå på kulturaktiviteter tillsammans (konsert, bio, teater, museum eller liknande) utan kostnad. Projektet är del av Studieförbundet Bildas arbete med nyanlända och uppdraget är att bidra till meningsfulla aktiviteter som stärker kunskapen i svenska, det svenska samhället och främjar deltagandet i samhällslivet. Anmäl dig och skaffa kulturkompis- kort och läs mer på www.bilda.nu/kulturkompis.



Hörselskadades Riksförbund

Dramaten har ett samarbetsavtal med Hörselskadades förening i Stockholm som syftar till att öka tillgängligheten för hörselnedsatta. Detta avtal innebär att du som medlem får 20% rabatt på biljetterna till alla textade föreställningar.



<http://www.dramaten.se/bergmanstudio/> genomförs i samarbete med

Dramatikens hus

SATC Scandinavian American Theater Company



SVANTE BERGSTRÖMS
teaterstiftelse

Göran Bergman

Styrning av hållbarhetsarbetet

Väsentliga hållbarhetsområden	Styrning	Uppföljning	Ansvar
Mångfald och Jämställdhet	• Polycys • Möten med jämställdhets- och mångfaldsgruppen • Dramaten och det mångkulturella perspektivet	• Medarbetarundersökning • Chef/medarbetar-dialoger • Status könsfördelning upphovsmän	Personalchefen har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning. Följande uppdelning har gjorts: Teaterchefen har ansvaret vad gäller könsfördelning bland upphovspersoner. Kommunikationschefen har ansvaret för mångfald och jämställdhet vad gäller publiken. Personalchefen ansvarar vad gäller mångfald och jämställdhet bland våra medarbetare.
Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	• Ägarens uppdrag • Handlingsplan samproduktioner • Verktyg för mätning och analys av repertoar utifrån perspektivet varierad • Etikpolicy	• Rådsmöte • Etiskt råd • Mätning och analys	Teaterchefen har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning tillsammans med verksamhetsområdet Dramaturgiet.
Inkluderande	• Tillgänglighetsplanen • Handlingsplan med fokus på digital utveckling, design, målgruppsinriktad försäljning och samarbeten.	• Rådsmöte • Publikundersökning • Mätning och analys	Kommunikationschefen har det övergripande ansvaret för styrning och uppföljning.
Ekonomiskt resultat	• Statliga bidrag från Kulturdepartementet • Regeringsbeslut med riktlinjer • Budget • Statens ägarpolicy och riktlinjer för bolag med statligt ägande	• Ledningsgrupp • Månatlig budgetuppföljning • Avvikelseberapportering	vVD tillsammans med Ekonomichefen har det övergripande ansvaret vad gäller styrning, implementering och uppföljning.

Hållbarhetsarbetet är delvis integrerat i den ordinarie verksamheten. Ytterst ansvarig är styrelsen.

I ledningsgruppen har teaterchefen det övergripande ansvaret men med delegering till vVD.

Ett råd ska inrättas för varje fokusområde under ledning av vVD med representanter från nödvändiga verksamheter.

Syftet är att stödja implementeringen av mål och delmål samt nyckeltal tillika uppföljningen av hållbarhetsarbetet.

Avvikelse rapporterats månadsvis till VD.

Handlingsplan mot sexuella trakasserier

1. Dramaten efter #metoo #tystnadtagnings och #metoobackstage

Dramaten, hela Scensverige och samhället i stort har påverkats av de berättelser som kommit i dagen som en följd av uppropen #metoo, #tystnadtagnings och #metoobackstage hösten 2017. Det finns ett tydligt före och efter. Uppropen har givit Dramaten möjlighet att ta itu med okultur och oacceptabelt beteende på arbetsplatsen. Men förändring, för att den ska bli varaktig, tar tid och behöver också få ta tid.

Dramaten har vidtagit en rad åtgärder och gjort förändringar i organisation och arbetsätt. Bland dessa kan nämnas:

- Dialog: Samtal och möten med alla medarbetare
- Whistleblowerfunktion: Möjlighet att anmäla och berätta anonymt
- Stöd till enskilda medarbetare: Anonym stödlinje samt stöd via företagshälsovård
- Resurser: Ny tjänst med uppdrag att fokusera på jämställdhet, inkludering och ledarutveckling
- Arbetsätt: Revidering av policy och riktlinjer gällande sexuella trakasserier, trakasserier och kränkningar
- Utbildning: Samtliga chefer har utbildats avseende trakasserier och kränkningar
- Stöd till chefer: Ny chefshandbok och ledarskapsprogram

Åtgärderna är en del i ett övergripande arbete som sker på Dramaten efter uppropen. Även om inga nya formella anmälningar om sexuella trakasserier har kommit fram har Dramaten, har processen öppnat upp för samtal och ett mer lyssnande klimat. Teatern har också drivit på förändringar för att fånga upp utmaningar kring arbetsmiljön.

2. Direkta åtgärder efter #tystnadtagnings och #metoobackstage

Mellan den 9 november och 22 december 2017 genomfördes en rad aktiviteter för att hantera den uppkomna situationen, som togs på största allvar. Samtidigt påbörjades ett utredningsarbete gällande eventuella sexuella trakasserier.

Möten med chefer och medarbetare

- Extrainsatt personalmöte med all personal gällande #tystnadtagnings den 9 november. Uppföljande informationsmöte med hela personalen hölls den 19 december.
- Möten i olika konstellationer genomfördes över hela organisationen. VD och personalchef besökte samtliga avdelningar, chefsforum, medarbetarsamtal, dialog med Dramatens fackstyrelse och samverkansgrupp.

Externa stödfunktioner

- Anonym stödlinje upprättades och psykologstöd till medarbetare erbjöds vid behov.
- Externt stöd tillsattes vid behov av objektiv bedömning i utredningsarbetet och extern juridisk rådgivning anlätades för mer komplexa arbetsrättsliga frågeställningar.

Policy, riktlinjer samt chefsutbildning

- Dramatens policy och riktlinjer gällande sexuella trakasserier, trakasserier och kränkningar har reviderats med stöd av den externa företagshälsovården Previa och tillsammans med fackliga representanter, skyddsombud och chefer.
- Tillsammans med Previa genomfördes utbildning avseende sexuella trakasserier, trakasserier och kränkningar (Organisatorisk arbetsmiljö) för samtliga chefer, regissörer, producenter samt skyddsombud.



Medarbetarenkät

- En sedan tidigare planerad medarbetarenkät genomfördes med fördjupande frågeställningar avseende bland annat de sju diskrimineringsgrunderna inklusive sexuella trakasserier, trakasserier, kränkningar och mobbing

Jämställdhet- och mångfald

- Dramaten strävar efter att ha en bred mångfald och jämställd könsfördelning bland såväl medarbetare, konstnärliga upphovspersoner som den publik som besöker teatern.
- På initiativ av artistklubben samlades hela Dramatens ensemble i december för en föreläsning och workshop med författaren Lucy Kerbel som skrivit boken *All Change Please: A Practical Guide to Achieving Gender Equality in Theatre*
- I samarbete med artistklubben genomfördes en workshop tillsammans med föreningen MÄN.
- Fackstyrelsen ombesörjde att medarbetarrepresentanter utsågs till 2018-års jämställdhets- och mångfaldsgrupp. Ett kortare uppstartsmöte hölls i december 2017 under ledning av personalchefen.

3. Åtgärds- och aktivitetsplan 2018

Projektledare jämställdhet och ledarutveckling

- Under 2018 har Dramaten rekryterat en projektledare på 80 procent med uppdrag att fokusera på jämställdhet, mångfald, inkludering och ledarutveckling.

Medarbetarenkät, fortsatt arbete

Utifrån medarbetarenkäten (som också genomfördes 2011, 2013 och 2015) görs en bedömning av arbetssituationen på Dramaten och vad ledningen bör fokusera på för att utveckla arbetsplatsen i positiv riktning. Undersökningen genomfördes mellan den 10/11 och 24/11 2017, via en webbenkät (Netigate) och omfattade följande områden: Fysisk arbetsmiljö, psykosocial arbetsmiljö, ledarskap (chefskap), medarbetarskap, relationen medarbetare och chef, likabehandling, turnéverksamhet, mångfald och förvärvsarbete och föräldraskap.

- Resultatet av enkäten presenterades för Dramatens styrelse den 19 januari 2018.
- Resultatpresentation samt workshop med framtagande av handlingsplan för samtliga avdelningar pågår och beräknas vara klart den 28 februari. Övergripande handlingsplan för Dramaten ska vara klar den 10 mars.
- Uppföljande medarbetarenkät är planerad hösten 2018 med särskilt fokus på våra prioriterade områden.

Kultur, värdegrund och social arbetsmiljö

En viktig del för att skapa en bra social arbetsmiljö och förebygga kränkningar, kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier är att organisationen har en sund och inkluderande kultur och värdegrund. Värdegrunden ska vara känd och efterlevas av hela organisationen. Det handlar bland annat om vad

som är ett gott beteende, vad som inte är accepterat och ett respektfullt bemötande över hela organisationen. Andra viktiga faktorer för en god arbetsmiljö är tydlighet i organisationen, ett gott ledarskap och väl fungerande kommunikation.

- Dramaten ser nu över och reviderar gemensam värdegrund, kultur och etikpolicy.
- Workshops genomförs i ledningsgruppen, på chefsforum och med samtliga medarbetare.
- Fortsatt arbete i respektive personalgrupp med uppföljning, handlingsplaner och dialog under ledning av respektive chef.

Jämställdhet- och mångfald

- Revidering och omstart av jämställdhet- och mångfaldsarbetet.
- Arbetet kommer att genomföras tillsammans med jämställdhets- och mångfaldsgruppen som består av representanter från personalen.
- Kompetenshöjande insatser i jämställdhets och mångfaldsfrågor för ledning, chefer och medarbetare.
- Lönekartläggning och lönerevision.
- Omfattande publikundersökning planeras för att undersöka vilka publikgrupper Dramaten i dag når.

Fortsatt förebyggande arbete mot kränkande särbehandling, diskriminering, trakasserier och sexuella trakasserier

- Nolltolerans mot alla typer av kränkningar och trakasserier - uppföljning varje månad med VD.
- Utbildning/introduktion av nya medarbetare och chefer.
- Genomgång av policys och riktlinjer inför varje uppsättning/produktion (kollationering) och utvärdering efter slutförd produktion.

Systematiskt arbetsmiljöarbete

- Fortsatt arbete med att strukturera och vidareutveckla arbetsmiljöarbetet, i samarbete med skyddsombuden.
- Diskriminering, trakasserier, sexuella trakasserier och kränkande särbehandling inkluderas tydligare i organisatorisk social arbetsmiljöarbete.

Tydliggörande av ledning och organisation

- Tydliggörande av ledningsgruppens uppdrag samt prioriterade områden

kopplat till vision, strategi och mål.

- Strukturering av internkommunikationen inklusive regelbundna personalmöten
- Revidering av personalhandboken.
- Revidering av mallar och process för utvecklingssamtalen

Utveckling av ledarskapet

- Framtagande av internt ledarskapsprogram och gemensam chefshandbok liksom specifika ledarskapsvärderingar tas fram.
- Fokus på regelbundna chefsforum. Leds av VD och personalchef.

4. Långsiktigt fortsatt arbete - 2019 och framåt

Utöver fortsatt arbete (som kommer att vara ständigt pågående) med gemensam värdegrund, etik, inkluderingsarbete, arbetsmiljö och ledarskap, önskar Dramaten även arbeta vidare med följande:

- Projekt med fokus på medarbetarskap, respekt och lika värde.
- Etablering och genomförande av internt modulbaserat ledarprogram.
- Genomlysning och revidering av Dramatens introduktions- och avslutningsprocess.
- Revidering och fortsatt genomlysning av rekryteringsprocessen inklusive jämställdhets- och mångfaldsaspekten.
- Proaktivt hälsoarbete för att öka kunskapen och minimera sjukskrivningar och ohälsa (på grund av fysisk och psykisk ohälsa, samt beroendeproblematik).
- Genomlysning av nuvarande och framtagning av ny struktur för hur vi arbetar med kompetensutveckling och utbildning utifrån verksamhetens behov.

5. Bilagor

- Policy och riktlinjer gällande sexuella trakasserier, trakasserier, diskriminering och kränkningar
- Utbildningsmaterial organisatorisk arbetsmiljö för chefer, regissörer, producenter och skyddsombud
- Utbildningsmaterial organisatorisk arbetsmiljö för våra medarbetare inklusive genomgång av vår policy och riktlinjer

GRI INDEX

Indikator Beskrivning		Sida	Kommentar
Strategi och analys			
G4-1	Uttalande från Teaterchefen	5	
Organisationsprofil			
G4-3	Organisationens namn	9	
G4-4	Varumärken, produkter och tjänster	9	
G4-5	Lokalisering av huvudkontoret	9	Nybrogatan 2 Stockholm
G4-6	Organisationens geografiska omfattning	9	
G4-7	Ägarstruktur och företagsform	9	
G4-8	Marknader som organisationen är verksam på	9	
G4-9	Den redovisande organisationens storlek	9,10	
G4-10	Total personalstyrka, uppdelad på anställningsform, anställningsvillkor, region och kön	10, 15, 18,19	Volontärarbetare har inte använts i verksamheten under året.
G4-11	Andel av personalstyrkan som omfattas av kollektivavtal	14	
G4-12	Beskrivning av organisationens leverantörskedja	9	
G4-13	Väsentliga förändringar under redovisningsperioden	9	
G4-14	Beskrivning av om och hur organisationen följer Försiktighetsprincipen		Se årsredovisningen 2017
G4-15	Externt utvecklade ekonomiska, miljömässiga och sociala deklarerationer, principer eller andra initiativ som organisationen anslutit sig till eller stödjer	6	
G4-16	Medlemskap i organisationer och/eller nationella/ internationella lobbyorganisationer	7	
Väsentliga aspekter och avgränsningar			
G4-17	Enheter som ingår i organisationens finansiella redovisning	9	Kungliga Dramatiska Teatern AB
G4-18	Beskrivning av processen för att definiera redovisningens innehåll och aspektavgränsningar	6	
G4-19	Redogörelse för samtliga väsentliga aspekter som identifierats	6	
G4-20	Redogörelse för varje väsentlig aspekts avgränsning inom organisationen	6	
G4-21	Redogörelse för varje väsentlig aspekts avgränsning utanför organisationen	6	
G4-22	Förändringar av information som lämnats i tidigare redovisningar och skälen för sådana förändringar	6	
G4-23	Väsentliga förändringar som gjorts sedan föregående redovisningsperiod	6	En genomgång av befintlig väsentlighetsanalys har gjorts av ledningsgruppen där identifierade fokusområden fortsatt är väsentliga för Dramaten. De två aspekterna – chef- och medarbetarskap och utbildning med kompetensutveckling/försörjning har slagits ihop till en och har placerats med betydelse för ledningsgruppen men inte så hög betydelse för intressenterna.

Indikator Beskrivning		Sida	Kommentar
Intressenter och intressentdialog			
G4-24	Intressentgrupper som organisationen har kontakt med	7	
G4-25	Princip för identifiering och urval av intressenter	7	
G4-26	Tillvägagångssätt vid kommunikation med intressenter	7	
Information om redovisningen och styrning			
G4-28	Redovisningsperiod	6	
G4-29	Publiceringsdatum för senaste redovisning	6	
G4-30	Redovisningscykel	6	
G4-31	Kontaktperson för frågor angående redovisningen och dess innehåll		Henrik Ljungberg, har samordnat redovisningen. Innehållet ansvarar respektive ledningsgruppsmedlem för. Frågor kan skickas till henrik.ljungberg@dramaten.se eller telefon 08-665 61 00
G4-32	Redogörelse för innehållsförteckning enligt GRI:s redovisningsnivå Core och rapport för externt bestyrkande	6	
G4-33	Redogörelse för organisationens policy och tillvägagångssätt för externt bestyrkande av redovisningen	6	
Styrning			
G4-34	Redogörelse för organisationens bolagsstyrning	6	
Etik och integritet			
G4-56	Organisationens värderingar, principer och etiska standarder	9, 14, 22	

Indikator	Beskrivning	Sida	Kommentar
Ekonomiskt resultat			
G4-DMA	Upplysning om styrning	13, 24	
EC-1	Skapat och levererat ekonomiskt värde	10	
EC-3	Omfattningen av organisationens förmånsbestämda åtaganden	10	
EC-4	Väsentligt finansiellt stöd från den offentliga sektorn	9–10	
Medarbetarskap och chefskap			
G4-DMA	Upplysning om styrning	14, 24	
LA-4	Kortaste uppsägningstider avseende verksamhetsförändringar, inklusive om dessa anges i kollektivavtal	14	
Mångfald och jämställdhet			
G4-DMA	Upplysning om styrning	14, 18, 21, 24	
LA-12	G4-DMA	22, 24	Upplysning om styrning
Inkludering			
EO-5	Påverkan från initiativ för att skapa socialt inkluderande event	22	
EO-6	Påverkan från initiativ för att skapa en tillgänglig miljö	22	
Soft and hard legacies			
G4-DMA	Upplysning om styrning	18, 24	
EO-11	Påverkan på medvetenhet, kunskap och beteende	18	



Revisors rapport över kombinerad granskning av Kungliga Dramatiska Teatern ABs hållbarhetsredovisning

Till Kungliga Dramatiska Teatern AB, org nr 556190-4201

Inledning

Vi har fått i uppdrag av styrelsen i Kungliga Dramatiska Teatern AB att översiktligt granska Kungliga Dramatiska Teatern ABs hållbarhetsredovisning för år 2017. Företaget har definierat hållbarhetsredovisningens omfattning på sidan 4.

Styrelsens och företagsledningens ansvar för hållbarhetsredovisningen

Det är styrelsen och företagsledningen som har ansvaret för att upprätta hållbarhetsredovisningen i enlighet med tillämpliga kriterier, vilka framgår på sidan 4 i hållbarhetsredovisningen, och utgörs av de delar av Sustainability Reporting Guidelines (utgivna av The Global Reporting Initiative (GRI)) som är tillämpliga för hållbarhetsredovisningen, samt av företagets egna framtagna redovisnings- och beräkningsprinciper. Detta ansvar innefattar även den interna kontroll som bedöms nödvändig för att upprätta en hållbarhetsredovisning som inte innehåller väsentliga fel, vare sig dessa beror på oegentligheter eller på fel.

Revisorns ansvar

Vårt ansvar är att uttala en slutsats om hållbarhetsredovisningen grundad på vår översiktliga granskning.

Vi har utfört vår översiktliga granskning i enlighet med ISAE 3000 Andra bestyrkandeuppdrag än revisioner och översiktliga granskningar av historisk finansiell information. En översiktlig granskning består av att göra förfrågningar, i första hand till personer som är ansvariga för upprättandet av hållbarhetsredovisningen, att utföra analytisk granskning och att vidta andra översiktliga granskningsåtgärder. En översiktlig granskning har en annan inriktning och en betydligt mindre omfattning jämfört med den inriktning och omfattning som en revision enligt IAASBs standarder för revision och god revisionssed i övrigt har.

Revisionsföretaget tillämpar ISQC 1 (International Standard on Quality Control) och har därmed ett allsidigt system för kvalitetskontroll vilket innefattar dokumenterade riktlinjer och rutiner avseende efterlevnad av yrkesetiska krav, standarder för yrkesutövningen och tillämpliga krav i lagar och andra författningar. Vi är oberoende i förhållande till Kungliga Dramatiska Teatern AB enligt god revisorssed i Sverige och har i övrigt fullgjort vårt yrkesetiska ansvar enligt dessa krav.

De granskningsåtgärder som vidtas vid en översiktlig granskning gör det inte möjligt för oss att skaffa oss en sådan säkerhet att vi blir medvetna om alla viktiga omständigheter som skulle kunna ha blivit identifierade om en revision utförts.

Den uttalade slutsatsen grundad på en översiktlig granskning har därför inte den säkerhet som en uttalad slutsats grundad på en revision har.

Vår granskning utgår från de av styrelsen och företagsledningen valda kriterier, som definieras ovan. Vi anser att dessa kriterier är lämpliga för upprättande av hållbarhetsredovisningen.

Vi anser att de bevis som vi skaffat under vår granskning är tillräckliga och ändamålsenliga i syfte att ge oss grund för vårt uttalande nedan.

Uttalande

Grundat på vår översiktliga granskning har det inte kommit fram några omständigheter som ger oss anledning att anse att hållbarhetsredovisningen inte, i allt väsentligt, är upprättad i enlighet med de ovan av styrelsen och företagsledningen angivna kriterierna.

Stockholm den 6 april 2018

Deloitte AB



Didrik Roos
Auktoriserad revisor