



Kulturförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan 2013 - 2015

INLEDNING

Stockholm ska vara en stad där lika villkor och förutsättningar gäller för alla invånare. Alla ska ha samma möjligheter till arbete, utbildning, inflytande och oberoende. Ingen ska utsättas för sexuella trakasserier eller otrygghet grundat på fysisk eller psykisk makt.

En viktig del i kulturförvaltningens arbete är att spegla mångfald utifrån alla stockholmares perspektiv. Genom mångfald nås också nya publikgrupper och deltagare. I Stockholm finns idag över 100 språkgrupper och lika många kulturer. Kulturförvaltningens strävan är att arbeta för mångfald i sammansättningen av personal på samtliga arbetsplatser.

Jämställdhetssynen ska föras in i sakfrågorna och integreras i planering, genomförande och uppföljning i all verksamhet. Arbetet med mångfald ska bedrivas inom ramen för lagstiftningen inom de olika områdena samt efter de beslut och anvisningar som fattas och utges av kommunledningen. Chefer har ett särskilt ansvar som förebilder och normbildare.

Arbetsklimatet i våra verksamheter ska kännetecknas av respekt och kunskap om olikheter. Mångfalden i form av olikheter i kompetens, erfarenhet, bakgrund och andra personliga förutsättningar, är en styrka som staden aktivt måste ta tillvara. Mångfalden är en jämlikhetsfråga som utgår från alla människors lika värde och avser rättvisa förhållanden mellan individer och grupper i samhälle och arbetsliv. Jämställdhet mellan kvinnor och män ingår i mångfalden. Ingen ska diskrimineras på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats i kulturförvaltningens förvaltningsgrupp.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet följs upp i verksamhetsberättelsen.

STADENS STYRDOKUMENT FÖR JÄMSTÄLLDHET OCH MÅNGFALD

I enlighet med Stockholms stads riktlinjer ska alla arbetsplatser präglas av jämställdhet och mångfald. För Stockholms stad som stor arbetsgivare och i kraft av de verksamheter som staden utför, är det särskilt viktigt att alla ska ha samma

möjligheter och behandlas likvärdigt i fråga om arbetsförhållanden och anställningsvillkor. Rekryteringsprocessen ska säkerställa att den enskildes kompetens blir avgörande och att inte diskriminering sker. Stadens verksamheter ska kännetecknas av respekt och en insikt om alla människors lika värde. En god arbetsmiljö är fri från kränkande särbehandling och sexuella trakasserier. Alla medarbetares erfarenheter och kunskaper ska tas tillvara, oavsett roll i organisationen. Chefer ska säkerställa att jämställdhet och mångfald är en naturlig del av verksamheten. Chefer och medarbetarna ska respektera alla människors lika värde och erfarenheter.

KULTURFÖRVALTNINGEN SOM ARBETSGIVARE

Mål för jämställdhets- och mångfaldsarbetet 2013-2015

- Jämställdhet och mångfald skall vara en integrerad del i all verksamhet.

Delmål: Alla medarbetare ska känna till innehållet i förvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan

Åtgärder:

- att fortlöpande informera om jämställdhets- och mångfaldsfrågor
- jämställdhets- och mångfaldsplanen ska göras känd via intranätet och tas upp på APT och i ledningsgrupper
- minst en gång per år ska fördjupning ske vid APT om jämställdhet och mångfald
- jämställdhets- och mångfaldsperspektivet förs in och integreras i personalfrågorna

- Arbetsförhållandena ska lämpa sig för alla arbetstagare

Åtgärder:

- Varje medarbetare ska ha en individuell kompetensutvecklingsplan utifrån verksamhetens mål. Planen upprättas och revideras i samband med medarbetarsamtal.
- Andelen heltidstjänster ska utökas, dock med hänsyn till verksamhet, budget och schema
- Möjligheterna till ökad flexibilitet beträffande arbetsscheman och -tider på arbetsplatser som idag har schemalagd tjänstgöring dag, kvällar och helger ska prövas kontinuerligt.
- Det ska finnas förutsättningar för medarbetare att få ledighet som går att kombinera med religion och trosuppfattning

- Jämnare könsfördelning och ökad mångfald

Alla vinner på en ökad mångfald på arbetsplatsen och jämställdhet mellan kvinnor och män. Genom att ge olika perspektiv lika villkor skapas de bästa förutsättningarna för goda resultat, det gäller för samhället i stort och även i arbetslivet. Av förvaltningens anställda är 68% kvinnor och 32% män. Andelen utrikes födda är 15,3%.

Delmål:

Andelen män i förvaltningen ska öka till 36%

Andelen utrikes födda ska öka till 15,5%

Åtgärder:

- Alla rekryteringar inom Kulturförvaltningen ska genomföras genom s.k. kompetensbaserad rekrytering.
- Administrativa staben ska kontinuerligt stödja för chefer i rekryteringsprocessen.
- Både kvinnor och män skall ges förutsättningar att kunna förena arbete och föräldraskap

Åtgärder:

- Inför längre föräldraledighet ska chef och medarbetare komma överens om hur kontakten under ledigheten ska ske
- Föräldralediga ska få den information de önskar under ledigheten
- Föräldralediga ska bjudas in till internutbildningar, konferenser och sociala sammankomster
- Obligatoriska utbildningar och möten ska läggas på tider så att även deltidsarbetande kan delta
- Chefer ska bevaka att föräldralediga inte kommer efter i löneutveckling på grund av ledigheten
- Inga löneskillnader på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Åtgärder:

- Frågan beaktas vid lönesättning och löneöversyn (ansvarig: chefer)
- Uppgifter om kvinnors och mäns löner tas fram årligen i samband med löneöversyn (ansvarig: administrativa staben)
- Lönekartläggning genomförs
- Kulturförvaltningen ska vara fri från kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering

Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder. Arbetsgivaren är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserierna och i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra fortsatta trakasserier.

Delmål:

Andelen medarbetare som på frågan i medarbetarenkäten om det förekommer diskriminering och kränkande särbehandling på arbetsplatsen svarar nej (eller inte har någon åsikt) ska vara minst 95 94% 2013

Medelvärde på frågan om man känner sig respekterad av sina kolleger ska vara minst 8,9 (8,6 2013)

Medelvärde på frågan om man blir bemött med respekt av sin chef ska vara 9,0 (9,0 2013).

Åtgärder:

- Att aktualisera och i förebyggande syfte diskutera alla former av trakasserier och diskriminering på APT minst en gång per år (ansvariga: chefer)
- Att nyanställa chefer ges information om diskriminering, kränkande särbehandling och trakasserier (ansvarig: administrativa staben)

Bilaga 1: Handlingsplan mot diskriminering och trakasserier

JÄMIX

Kulturförvaltningen deltar i JÄMIX, Nyckeltalsinstitutets mätning av jämställdheten i organisationer utifrån nio nyckeltal: Yrkesgrupper, ledning, karriärmöjligheter, lön, ohälsa, föräldraskap, arbetstid, anställningstrygghet och jämställdhetsplan. I jämförelse med andra kommuner framkom vid senaste mätningen att kulturförvaltningens utvecklingsområden framförallt är kvinnors sjukfrånvaro och möjlighet till heltid.

KULTURFÖRVALTNINGENS VERKSAMHET

Kulturförvaltningens verksamheter

Kulturförvaltningens verksamheter ska erbjuda stockholmare och besökare angelägen kultur. Vad som är angeläget för målgrupperna behöver vi ta reda på och vi behöver sätta upp effektmål

Kultur uppmuntrar till öppenhet, tolerans, kreativt och kritiskt tänkande, sådant som behövs i en utvecklad demokrati.

Kultur för och fritid för alla! är ett kompetensutvecklingsprojekt inom Stockholms och Botkyrkas kulturförvaltningar som genomförts under 2,5 år. Syftet är att:

- våra verksamheter ska vara angelägna för fler
- vi blir s.k. lärande organisationer

En mängd kunskaper och idéer har kommit upp under projektet och de ska införas i kommande jämställdhets och mångfaldsplan. Satsningen mot mångfald grundar sig på tre områden:

1. Bemötandets betydelse

Alla ska känna sig välkomna hos oss. För att uppnå det behöver vi få resonera kring vårt bemötande – och skapa enkla sätt att vara överens om hur arbetet ska gå till. Kulturförvaltningen har en generell bemötandeguide som samtliga enheter och avdelningar ska arbeta efter. Varje arbetsplats kan lägga till aspekter som är särskilt viktiga i just den verksamheten.

I mätningar med s.k. Mystery Visitors får vi underlag för utvecklingsområden.

En checklista finns för uppföljning.

Med ett gott bemötanden skapar vi goda förutsättningar för att besökaren/eleven/brukaren tar del av vår verksamhet. Med ett gott bemötande kan vi också skapa relationer så att vi får höra om verksamheten var – eller inte var angelägen.

2. Att ta vara på insikter och leda mot effekter

Att vara en angelägen kulturinstitution innebär att människor uppfattar det som erbjuds som relevant för deras liv.

Vi ska ta reda på och få insikter om hinder som kan finnas idag eller som vi missar i planeringen.

- Är det svårt att ta sig till oss?
- Måste man ha speciella förkunskaper eller referensramar för att förstå vad man ska göra?
- Måste man kunna se eller höra bra?
- Måste man kunna läsa bra?
- Måste man ha en viss kulturell, språklig eller social bakgrund för att känna att man passar in?
- Måste man ha en dagstidning, vara med på Facebook eller åka tunnelbana för att få reda på vad som erbjuds?
- Hur bemöter vi människor?

Men tillgänglighet är inte detsamma som angelägenhet. Genom att sätta upp effektmål och använda rådgivare (målgrupper, medarbetare m.fl.) i planeringen blir vi säkrare på vad som är angeläget. Effektmål kan baseras på följande:

- Kunskap och förståelse
- Förmågor och färdigheter

- Attityder och värderingar
- Glädje, inspiration, kreativitet
- Beteende, progression

Vi ska följa upp hur effekten blev och genom checklistor.

3. Skapa förutsättningar för mångfald och kreativitet

En verktygslåda för chefer har tagits fram som bör användas.