

Bilaga
2008-01-04

Diarienummer:
KUN 8/2008

Handläggare:
Anita Hjelm
Göran Rosander

Kulturnämndens handlingsplan för mångfald i arbetslivet 2008

Innehållsförteckning

1 Inledning.....	2
2 Utgångspunkter.....	3
2.1 Lagstiftning.....	3
2.2 Styrdokument inom Stockholms läns landsting.....	4
2.2.1 Övergripande mål inom Stockholms läns landsting.....	4
2.3 Ansvar.....	4
2.4 Samverkan.....	4
3 Övergripande mål.....	5
3.1 Arbetsförhållanden.....	5
3.2 Rekrytering.....	6
3.3 Etniska trakasserier.....	6
4 Förhållningssätt.....	7
5 Kunskap.....	8
6 Samverkan.....	8
7 Resurser.....	8
8 Uppföljning.....	8

Bilaga

A Vägledning för att förebygga och motverka diskriminering
B Handlingsplan för att bekämpa kränkande särbehandling i arbetslivet

1 Inledning

Förvaltningar och bolag ska årligen ta fram en åtgärdsplan som rör det egna mångfaldsarbetet. För att underlätta uppföljningen av landstingets mångfaldsarbete har landstingsstyrelsen beslutat att en gemensam struktur ska finnas för mångfaldsplåner inom koncernen. Utgångspunkten för arbetet är landstingets personalpolicy. Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt förebygga och motverka all form av diskriminering.

Diskriminering och likabehandling är kopplat till alla människors lika värde och FN:s grundläggande konventioner. Med diskriminering inom Stockholms läns landsting avses ett missgynnande, en negativ effekt, som har ett samband med en diskrimineringsgrund p g a etnisk tillhörighet, religion, trosuppfattning, sexuell läggning och identitet, funktionshinder, kön eller ålder. Diskrimineringsförbudet innefattar fyra slag av diskriminering:

- direkt diskriminering: missgynnande genom att behandla arbetssökande eller arbetstagare sämre än arbetsgivaren behandlar, har behandlat eller skulle ha behandlat någon annan i en jämförbar situation
- indirekt diskriminering: genom tillämpning av bestämmelse, kriterium eller förfaringsätt som framstår som neutralt men som i praktiken missgynnar en arbetssökande eller arbetstagare
- trakasserier: uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller en arbetstagares värdighet
- instruktion att diskriminera: ge order eller instruktioner om diskriminering

Diskrimineringslagstiftningen kräver att arbetsgivaren ska arbeta med aktiva åtgärder genom att:

- själv ta initiativ till aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering som har samband med etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning, funktionshinder ålder eller kön.
- arbeta planmässigt
- sätta klara och mätbara mål.

I mångfaldsbegreppet ingår diskrimineringsgrunderna (enl landstingets personalpolicy):

- etnisk tillhörighet
- religion eller annan trosuppfattning
- sexuell läggning och identitet
- funktionshinder
- ålder
- kön

Diskriminering på grund av sexuell identitet eller ålder kommer att omfattas av den nya lagstiftning som är på förslag där mångfaldslagarna kommer att slås ihop till en enda diskrimineringslag.

Den lokala handlingsplanen ska innehålla en beskrivning av arbetet för att förebygga och motverka diskriminering. Planen ska ses som ett redskap för att på ett strukturerat sätt arbeta fram och följa upp uppsatta mål.

Det är också viktigt att planen innehåller kontinuerlig uppföljning och utvärdering för att ta reda på om planerade åtgärder fått avsedd effekt. Där kan resultatet från den årliga medarbetarenkäten användas.

2 Utgångspunkter

Att arbeta aktivt med mångfald är en viktig strategisk fråga och ett förändringsarbete som är en del av landstingets personalpolicy och utvärderas bl a med hjälp av landstingets medarbetarenkät. Rätten till likabehandling är självklar och en grundläggande mänsklig rättighet. Ett framgångsrikt mångfaldsarbete är en viktig del i arbetet med att skapa attraktiva arbetsplatser. Kunskapsspridning, ökad medvetenhet och acceptans är en central del i detta arbete.

I jämställdhetsplanen behandlas mångfald ur ett könsperspektiv.

2.1 Lagstiftning

2003:307	Lag om förbud mot diskriminering
1991:433	Jämställdhetslag
1999:130	Lag om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning

- 1999:132 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av funktionshinder
- 1999:133 Lag om förbud mot diskriminering i arbetslivet på grund av sexuell läggning

2.2 Styrdokument inom Stockholms läns landsting

- Övergripande jämställdhetspolicy
- Personalpolicy
- Folkhälsopolicy
- Budgetdokument
- Budgetdirektiv

2.2.1 Övergripande mål inom Stockholms läns landsting

”Landstinget ska vara en förebild när det gäller att ta vara på och värdesätta samhällets mångfald och att förebygga och motverka kränkande särbehandling och diskriminering på arbetsplatserna” (Landstingets personalpolicy).

2.3 Ansvar

Varje chef har ett ansvar att leda mångfaldsarbetet inom sitt ansvarsområde och att beakta mångfaldsperspektivet i alla frågor som rör verksamheten. Då mångfald till stor del handlar om våra attityder och värderingar är det viktigt att dessa frågor belyses på bl a arbetsplatsträffar. Det krävs att varje ledare och medarbetare är beredd att öka sina kunskaper, ifrågasätta sina attityder och värderingar samt reflektera över sitt eget beteende. Varje medarbetare ansvarar för att förverkliga en organisationskultur som främjar ett respektfullt bemötande och en fördomsfri arbetsplats.

Förvaltningschefen har det yttersta ansvaret för att ett aktivt mångfaldsarbete bedrivs.

2.4 Samverkan

Samverkan mellan arbetsgivare och de fackliga organisationerna är viktigt i mångfaldsarbetet.

3 Övergripande mål

Målet med mångfaldsarbetet inom kulturnämndens verksamhetsområden är att ta tillvara och dra nytta av olikheter som följer med kön, ålder, etnisk bakgrund, religion, utbildning, funktionshinder och språk.

Vidare skall kulturförvaltningen bevaka och genomföra mångfaldsperspektivet inom områden som: Rekrytering och urval. Löner, Anställningsförmåner, Arbetsmiljö, Utveckling i arbetet, Utbildning, Befordran och Ledarskap samt Värna om mångfalden i arbetsgrupperna.

Alla som arbetar inom kulturnämndens ansvarsområden ska känna att de har lika värde och möjligheter.

Kulturförvaltningens arbete skall bedrivas målinriktat för att främja etnisk mångfald i arbetslivet genom att skapa lika rättigheter och lika möjligheter för alla anställda i fråga om arbete, anställningsvillkor, studier och utveckling. Nedanstående områden måste beskrivas enligt den gemensamma strukturen för mångfaldsplanen:

- Arbetsförhållanden
- Rekrytering
- Etniska trakasserier

Dessa tre huvudområden är arbetsgivaren enligt lagen skyldig att vidta aktiva åtgärder inom. I landstinget lyfts också områdena kunskap och samverkan fram att tas upp i den lokala handlingsplanen.

3.1 Arbetsförhållanden

Arbetet med mångfald i arbetslivet handlar ytterst om att alla anställda ska ha lika möjligheter oberoende av etniskt ursprung, sexuell läggning, funktionshinder eller trosbekännelse.

Arbetsmiljön, arbetets organisation och övriga förhållanden under vilket arbetet ska bedrivas skall lämpa sig för alla, oberoende av etnisk tillhörighet. Detta skall uppmärksammas i samband med anskaffning av utrustning, möbler, inredning undervisningsmaterial, förläggning av ledigheter i samband med andra religiösa högtider än traditionellt svenska.

Åtgärder 2008

1. Kontinuerligt se över arbetsorganisationen, arbetsplatser, arbetsredskap och arbetstider, semester- och andra ledighetsregler och försöka anpassa dem till skilda önskemål utifrån etnisk tillhörighet.
Ansvarig: Chef
2. Samtliga anställda ska ha möjlighet att delta i ett utvecklingssamtal
Ansvarig: Chef
3. Anställda med annan trosuppfattning än den kristna ska ha möjlighet att kunna ta ledigt även vid andra högtider än de kristna.
Ansvarig: Chef
4. Under 2008 ska samtliga medarbetare och cheferna ha deltagit i seminarium och/eller utbildningsdag om jämställdhet och mångfald.
Ansvarig: Förvaltningschef/Chef

3.2 Rekrytering

Diskriminering får inte ske under anställningsprocessen och inte heller sedan anställning ägt rum. Diskrimineringsförbuden gäller i situationer då arbetsgivaren beslutar i en anställningsfråga, tar ut en arbetssökande till intervju eller vidtar annan åtgärd under anställningsförfarandet.

I rekryteringsarbetet ska kunskaper såsom utländska språk, erfarenhet och kunskap om andra länder och kulturer etc ses som en tillgång om det är adekvat för den sökta tjänsten.

Åtgärder

1. Möjligheterna att anställa fler med olika etnisk bakgrund för att bredda mångfalden inom kulturförvaltningen som helhet eller inom viss arbetsgrupp, skall alltid prövas i samband med nyrekrytering av personal.
Ansvarig: chef

3.3 Etniska trakasserier

I diskrimineringslagarna finns innehållsmässigt likalydande regler rörande trakasserier (p g a etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder).

Med etniska trakasserier menas enligt lagen; uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetstagares integritet och som har samband med arbetstagarens etniska tillhörighet.

Åtgärder

1. Under 2008 ska ledning, fackliga ombud och anställda utbildas och informeras (genom seminarium och/eller utbildningsdag) om etnisk diskriminering, etniska trakasserier och etnisk mångfald.

Ansvarig: Chef, Förvaltningschef

4 Förhållningssätt

Nedsättande tillmälen accepteras ej inom kulturförvaltningen. Inte heller accepteras fysiskt, verbalt eller ickeverbalt (e-post) kränkande uppträdande, t ex föreställning eller spridning av rasistiska texter, bilder och märken inkl klotter.

Utestängning ur kamratskapet på arbetsplatsen, t.ex. vid raster, fikapauser eller lunchuppehåll är också exempel på trakasserier.

Förekommer etniska trakasserier på arbetsplatsen skall detta anmälas till närmaste chef och eller skyddsombud. Arbetsgivaren skall omedelbart utreda omständigheterna och vidta åtgärder om det framkommer att någon bryter mot de förhållningssätt som anges här.

Arbetsrättsliga åtgärder som kan bli aktuella om trakasserier förekommer är t. ex varning, löneavdrag, avstängning, omplacering eller uppsägning.

Handlingsplan för att förhindra kränkande särbehandling i arbetslivet och vägledning för att förebygga och motverka diskriminering finns bilagda i separata dokument.

Förekomsten av eventuella trakasserier har följts upp dels i medarbetarenkäten 2007 dels i en separat jämställdhetsenkät 2006 och redovisas i jämställdhetsplanen för 2008.

Verksamhetens efterlevnad av handlingsplanen för mångfald i arbetslivet ska **följas upp** som en del i det årliga interna kontrollarbetet för vilken förvaltningschefen är ansvarig. Uppföljningen sker i första inom förvaltningens samverkansgrupp.

5 Kunskap

Enligt landstingets personalpolicy skall alla medarbetare ha kunskap om lagar och regler angående diskriminering, god kompetens att förebygga, motverka och hantera följderna av diskriminering på grund av ålder, kön, religion, etnisk tillhörighet samt diskriminering relaterade till homo- bi- och transfrågor (HBT) . Medarbetarna ska även ha god kunskap och kompetens om de särskilda krav som ställs vid bemötandet av ovanstående grupper.

6 Samverkan

Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet. Samverkan sker i förvaltningens samverkansgrupp och på arbetsplatsträffar och enhetsmöten.

7 Resurser

I budgeten för kulturnämnden avsätts årligen resurser för personal- och kompetensutveckling.

8 Uppföljning

Mångfaldsplanen inkl plan för kränkande särbehandling följs årligen upp inom förvaltningens samverkansgrupp.