



Kulturförvaltningens jämställdhets- och mångfaldsplan 2010-2012

INLEDNING

En viktig del i kulturförvaltningens arbete är att spegla kulturell mångfald utifrån alla stockholmares perspektiv. Genom kulturell 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.

Alla vinner på en ökad mångfald på arbetsplatsen och jämställdhet mellan kvinnor och män. Genom att ge det kvinnliga och manliga perspektivet lika villkor skapas de bästa förutsättningarna för goda resultat, det gäller för samhället i stort och även i arbetslivet. För att uppnå en jämställd arbetsplats måste alla verka för jämställda attityder.

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. För att uppnå en jämställd arbetsplats måste alla verka för jämställda attityder. Chefer har ett särskilt ansvar som förebilder och normbildare. Utifrån avsikten med jämställdhetslagen och diskrimineringslagarna vill förvaltningen koncentrera sitt långsiktiga jämställdhets- och mångfalds arbete till nedanstående områden.

Jämställdhets- och mångfaldsplanen har behandlats i kulturförvaltningens partssammansatta jämställdhets- och mångfaldsgrupp.

Jämställdhets- och mångfaldsarbetet följs upp och utvärderas i samband med 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.

KULTURFÖRVALTNINGEN SOM ARBETSGIVARE

Inriktningsmål

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

Vi åtar oss

- att fortlöpande informera om jämställdhetsfrågor
- att se till att jämställdhets- och mångfaldsperspektivet förs in och integreras i personalfrågorna

Ansvariga: Samtliga chefer och Jämnå-gruppen

- En jämnare könsfördelning och en ökad mångfaldssyn inom förvaltningen.

Vi åtar oss

- att vid nyrekrytering ta hänsyn till att anställningar tillsätts utifrån ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv.

Ansvariga: Samtliga chefer

- Alla medarbetare skall i förhållande till arbetsuppgifter och kompetens ha samma arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter.

Vi åtar oss

- att vid utvecklingssamtalen planera för fortlöpande kompetensutveckling samt utöka deltidstjänster till heltidstjänster där så är möjligt.

Ansvariga: Samtliga chefer

- Både kvinnor och män skall ges förutsättningar att kunna kombinera arbete med föräldraskap och närståendevård.

Vi åtar oss

- att erbjuda föräldralediga kontakt med arbetsplatsen under ledigheten.
- att vara flexibla och öppna till okonventionella lösningar för att öka möjligheterna att förena förvärvsarbete med föräldraskap och närståendevård.

Ansvariga: Samtliga chefer

- Inga löneskillnader på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder.

Vi åtar oss

- att beakta frågan vid lönesättning och lönerrevision.

Ansvariga: Samtliga chefer

- Verka för att kränkande särbehandling, trakasserier och diskriminering inte förekommer inom förvaltningen.

Vi åtar oss

- att aktualisera och i förebyggande syfte diskutera alla former av trakasserier och diskriminering i arbetslivet på arbetsplatsträffar (APT) minst en gång per år.

Ansvarig: Samtliga chefer med stöd av personalavdelningen

Handlingsplan

Jämställdhet och mångfald skall genomsyra all verksamhet. Det medför ökad medvetenhet hos anställda, ger idéer till insatser till förändringar och åtgärder.

För att åstadkomma de angivna målen är det viktigt

- att detta bevakas ur ett verksamhets- och omvärldsperspektiv
- att skapa flexibilitet i arbetsformer och organisationen
- att arbetet utformas så att det underlättar för både män och kvinnor att förena förvärvsarbete med föräldraskap och närståendevård.

Jämnare könsfördelning och ökad mångfald inom förvaltningen

Om det på arbetsplatsen inte råder en i huvudsak jämn fördelning av de anställda ur ett jämställdhets- och mångfalds perspektiv, skall avdelningarna vid nyanställningar särskilt anstränga sig för att se till att andelen arbetstagare som är underrepresenterade ökar. Detta kan göras genom riktad annonsring och/eller att i annonstexten särskilt vända sig till underrepresenterad grupp. Dock utan att göra avkall på krav och kvalifikationer. Av förvaltningens anställda är 71% kvinnor och 29% män, av cheferna är 70% kvinnor och 30% män..

Möjlighet att kombinera arbete och föräldraskap/närståendevård

Inför längre tjänstledigheter skall chef och medarbetare diskutera möjligheter och lösningar för att yrkeskompetens och kontakt med arbetsplatsen skall kunna upprätthållas. Medarbetaren skall erbjudas att ta del av information, kurser, konferenser och dylikt under sin tjänstledighet. En flexibel och öppen attityd till okonventionella lösningar ska uppmuntras för att öka möjligheterna att förena

förvärvsarbete och föräldraskap. Det kan gälla t ex arbetstidens förläggning eller möjlighet att tillfälligt utföra sina arbetsuppgifter på annan plats genom användande av e-skrivbord.

Flexibel arbetstid

Möjligheterna till ökad flexibilitet beträffande arbetsscheman och -tider på arbetsplatser som idag har schemalagd tjänstgöring dag, kvällar och helger prövas kontinuerligt.

Vid vakanser ska i första hand deltidstjänster utökas till heltider

Då en deltidstjänst blir vakant skall en bedömning göras om tjänsten skall återbesättas med samma sysselsättningsgrad eller om man kan utöka befintlig deltidsanställning till en anställning med högre sysselsättningsgrad. Förvaltningen skall sträva efter att utöka deltider till heltider men hänsyn måste emellertid alltid tas till budget och schematekniska lösningar. Noteras kan att antalet heltidsanställningar för kvinnor och män har ökat de senaste åren.

Inga löneskillnader på grund av kön

Kartläggning av löneskillnader mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten görs årligen. I löneöversynsförhandlingarna sker en kontinuerlig översyn av lönerna. Inga osakliga löneskillnader inom lika eller likvärdiga yrken ska förekomma.

Kompetensutveckling

Alla ska ha samma rätt och möjlighet att delta i kurser och utbildningar för att på så vis utveckla sin kompetens. Som kompetensutveckling räknas också studiebesök, arbetsplatsbyten etc. Denna fråga tas upp vid medarbetarsamtalen. Alla ska på samma villkor kunna konkurrera om de lediga befattningar som finns inom förvaltningen och staden och få en löneutveckling som är oberoende av kön, etnisk bakgrund, sexuell läggning, ålder eller funktionshinder.

Verka för att medarbetare inte utsätts för trakasserier

Arbetsgivaren är skyldig att vidta åtgärder för att förebygga och förhindra att någon arbetstagare utsätts för trakasserier pga av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionshinder, sexuell läggning eller ålder eller trakasserier pga. en anmälan om diskriminering som kränker arbetstagarens integritet i arbetet. Arbetsgivaren är skyldig att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra fortsatta trakasserier.

Bilaga 1: Handlingsplan mot diskriminering och trakasserier

KULTURFÖRVALTNINGENS VERKSAMHET

Kulturförvaltningens verksamhet och bidragsgivning ska bidra till ett fritt, växande och tillgängligt kulturliv av hög kvalitet

För att möta upp stadens invånare och deras önskemål erbjuder kulturförvaltningen genom sin utåtriktade verksamhet invånarna att ta del av såväl svenska som internationella utställningar och arrangemang och tillhandahåller litteratur, nyhetskanaler, tidskrifter, dagstidningar och annan media på olika språk. Förvaltningen erbjuder också läsecirklar, mångspråkig internetportal samt aktiviteter och utbildningar, som omfattar såväl kulturarvet som aktuella uttryck, till exempel inom kulturskolans barn- och ungdomsverksamhet. Museiverksamheten vill skildra kvinnors och mäns historia och erfarenheter i utställningar och pedagogiskt arbete och beakta jämställdhets- och mångfaldsperspektivet vid insamling av föremål och fotografier samt vid inventeringar och dokumentation. Stockholm är en stad som ständigt har tagit emot och påverkats av impulser från andra delar av världen. Inte minst idag då staden består av många kulturer är det viktigt att detta tydliggörs i utställningar och pedagogiskt arbete.

Kulturförvaltningen ska tillvarata möjligheterna att genom den utåtriktade verksamheten främja jämställdhet och motarbeta främlingsfientlighet och rasism.

ANSVARIGA

Förvaltningschefen har det övergripande ansvaret för jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Cheferna på respektive arbetsplats är ansvariga för att jämställdhets- och mångfaldsplanen följs och efterlevs.