

MÅNGFALDSPOLICY



Mångfaldspolicyn är ett normerande dokument som syftar till ett medvetet och kontinuerligt mångfaldsarbete i Teatercentrums och medlemmarnas organisation. Mångfaldsarbetet ska skapa strukturer och beteenden i organisationen som bidrar till en miljö där alla medarbetare har samma rättigheter, skyldigheter, arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter. Strukturerna skapar förutsättningar för en arbetsplats fri från diskriminering

Mångfaldspolicyn är Teatercentrums och medlemsorganisationernas avsiktsförklaring för ett medvetet normkritiskt och normkreativt arbete i verksamheternas alla delar.

Mångfaldspolicyn ska fungera som inspiration för arbetet med mångfaldsfrågor, i verksamhetsplanering och produktionsplanering, vid rekrytering och repertoarval, i organisation och konstnärlig verksamhet.

Målet med mångfaldspolicyn är att aktivera Teatercentrums och medlemmarnas mångfaldsarbete för att:

- säkerställa implementeringen av Diskrimineringslagen i vårt dagliga arbete
- verka för ökad kunskap och medvetenhet om normer i relation till vårt dagliga arbete
- verka för ökad kunskap och medvetenhet om normer i relation till samhället och samtiden, samt de historiska omständigheterna bakom samtidens mångfaldsfrågor
- utarbeta en mångfaldsplan för den egna organisationen och verksamheten
- utveckla scenkonstens konstnärliga innehåll och uttryck och bidra till en inkluderande och mångfaldig scenkonstutveckling i Sverige

VARFÖR EN MÅNGFALDSPOLICY?

Mångfaldsfrågor har ofta en paradoxal ställning inom såväl ideella organisationer som kulturverksamheter. Inom idé- och värdebaserade verksamheter, som Teatercentrum och fria teatrar, är det lätt att förutsätta att mångfald är en självklar del i organisationen där det råder enighet om frågans betydelsefullhet. Samtidigt är det vanligt att vi som verkar i dessa organisationer har en självbild där vi inte tror oss vara offer för ojämlika eller diskriminerande samhällsstrukturer i lika hög grad som andra samhällssektorer. Ändå präglas också kultursektorn och den fria scenkonsten av ojämlikhet.

Mångfald är ett begrepp som används på många och stundtals motstridiga sätt. I mångfaldsarbetet har begreppet en politisk dimension och kan användas till att beskriva ett önskat tillstånd som präglas av heterogenitet, tillgänglighet och inkludering. Att utarbeta en mångfaldsplan kan erbjuda en karta över vilka vägar vi bör gå för att nå dit.

DISKRIMINERINGS- LAGEN

Ett urval introducerande punkter.
<http://www.do.se/sv/Fakta/Diskrimineringslagen/>

Kapitel 1

Inledande bestämmelser:

1 § Denna lag har till ändamål att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Lag (2014:958).

4 § Med diskriminering avses enligt lagen

1. direkt diskriminering: att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation, om missgynnandet har samband med kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

2. indirekt diskriminering: att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringsätt som framstår som neutralt men som kan komma att särskilt missgynna personer med visst kön, viss könsöverskridande identitet eller uttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion eller annan trosuppfattning, viss funktionsnedsättning, viss sexuell läggning eller viss ålder, såvida inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringsättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet,

3. bristande tillgänglighet: att en person med en funktionsnedsättning missgynnas genom att sådana åtgärder för tillgänglighet inte har vidtagits för att den personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning som är skäliga utifrån krav på tillgänglighet i lag och annan författning, och med hänsyn till

- de ekonomiska och praktiska förutsättningarna,
- varaktigheten och omfattningen av förhållandet eller kontakten mellan verksamhetsutövaren och den enskilde, samt
- andra omständigheter av betydelse,

I denna policy syftar begreppet på social mångfald, som är ett bredare begrepp än mångkultur och omsluter samtliga sociala kategorier: Kön, sexualitet, etnicitet, klass, ålder, funktion etc.

Med mångfaldspolicyn skapar vi ett gemensamt incitament för ett långsiktigt mångfaldsarbete, det vill säga rutiner för kunskapsinhämtning, arbetsordning, utvärdering och uppföljning.

Vi menar att ett aktivt mångfaldsarbete är grunden för en jämställd och jämlik arbetsplats och en förutsättning för en konstnärlig utveckling för den fria scenkonstens framtid.

Vi värnar om en god arbetsmiljö och en utveckling av den fria teaterbranschen som kan utmana den rådande homogeniteten inom scenkonstbranschen i stort.

HUR KAN VI ARBETA MED MÅNGFALD?

Att arbeta med mångfald handlar inledningsvis om att skaffa sig en gemensam och med verkligheten överensstämmande bild av hur det är ställt med mångfalden inom den egna verksamheten. Ett mångfaldsarbete som utgår från att organisationen inte har några problem på området blir verkningslöst. Det är därför viktigt att inleda arbetet med kunskapsinhämtning, under vilken vi får möjlighet att arbeta med, och ompröva organisationens självbild så att den också kan innefatta problem med bristande mångfald. Denna kunskap och insikt ger oss förutsättningar för ett fortsatt utvecklingsarbete.

Utbildning

En gemensam utbildning i den egna organisationen skapar förutsättningar för en gemensam grundsyn på mångfaldsarbetet och ger alla möjlighet till samma kunskap om teoribildningar, begrepp, strukturer och metoder för analys och förändringsarbete.

Inventering av den egna verksamheten

En inventering av den egna verksamheten syftar till att vi ska få syn på de normer och värderingar som är rådande i verksamheten och synliggöra de strukturer som upprätthåller dem.

Under en inventering samlas attityder, kunskaper och åsikter in om upplevt organisationsklimat. Vidare bör statistik sammanställas gällande arbetsvillkor och arbetsfördelning ur ett jämställdhetsperspektiv, i relation till de lagstadgade diskrimineringsgrunderna, t.ex. arbetstidens förläggning, arbetstempo, arbetsskador, sjukfrånvaro, föräldraledighet, vab etc.

Inventeringen ska utgå från nuläget i organisationen och ligga till grund för formulering av mål och åtgärdsplan. Inventeringen är någonting konkret att jämföra framtida uppföljningar med och kan visa på framsteg som gjorts.

Mångfaldsplan

Medan denna Mångfaldspolicy är en avsikts- och attitydförklaring är en Mångfaldsplan en mer detaljerad skrivelse anpassad för den verksamhet som bedrivs i organisationen eller vid respektive teater. Mångfaldsplanen är ett verktyg för att formulera, implementera och utvärdera sitt mångfaldsarbete. I mångfaldsplanen bryter vi ner policyn i mätbara mål.

En mångfaldsplan höjer ofta mångfaldsfrågornas status, vilket också motiverar att arbetet får ökade resurser – åtminstone i form av tid och engagemang. I arbetet med att upprätta och revidera vår mångfaldsplan får vi ökade kunskaper om den egna organisationen och verksamheten. Det blir lättare att få syn på det arbete som förhoppningsvis och förmodligen redan bedrivs på området.

4. trakasserier: ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder,

5. sexuella trakasserier: ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet,

6. instruktioner att diskriminera: order eller instruktioner att diskriminera någon på ett sätt som avses i 1–5 och som lämnas åt någon som står i lydnads- eller beroendeförhållande till den som lämnar ordern eller instruktionen eller som gentemot denna åtagit sig att fullgöra ett uppdrag.

Kapitel 3 Aktiva åtgärder Målinriktat arbete

3 § Arbetsgivaren ska inom ramen för sin verksamhet bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Jämställdhetsplan

13 § Arbetsgivaren ska vart tredje år upprätta en plan för sitt jämställdhetsarbete. Planen ska innehålla en översikt över de åtgärder enligt 4-9 §§ //Arbetsförhållanden, Rekrytering. red. anm// som behövs på arbetsplatsen och en redogörelse för vilka av dessa åtgärder som arbetsgivaren avser att påbörja eller genomföra under de kommande åren. Planen ska också innehålla en översiktlig redovisning av den handlingsplan för jämställda löner som arbetsgivaren ska göra enligt 11 § //Jämställda löner. red. anm//. En redovisning av hur de planerade åtgärderna enligt första stycket har genomförts ska tas i in efterföljande plan. Skyldigheten att upprätta en jämställdhetsplan gäller inte arbetsgivare som vid det senaste kalenderårsskiftet sysselsatte färre än 25 arbetstagare.

Diskrimineringsgrunder

<http://www.do.se/sv/Fakta/Diskrimineringsgrunderna>

Kön: Om du har blivit diskriminerad av skäl som har samband med kön kan du anmäla detta. Förbudet mot könsdiskriminering omfattar också personer som avser att ändra eller har ändrat sin könstillhörighet.

Könsidentitet eller könsuttryck: I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med könsöverskridande identitet eller uttryck är förbjuden. Med det menas personer med en könsidentitet eller ett könsuttryck som hela tiden eller periodvis skiljer sig från könsnormen, exempelvis transvestiter eller intersexuella. Diskrimineringsombudsmannen har valt att använda sig av begreppen könsidentitet

I diskrimineringslagen finns ingen uttrycklig skyldighet att ta fram en plan rörande mångfald, vilket det gör för att ta fram en jämställdhetsplan (Diskrimineringslagen kap.3 §13) . Men i kap.3 Aktiva åtgärder § 3 säger lagen att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att aktivt främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett kön, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. En effektiv åtgärd är att utarbeta en mångfaldsplan som inkluderar jämställdhetsplan och annat främjandearbete.

Riktlinjer - Förebyggande - Proaktiv

Vilken effekt, genomslagskraft och betydelse en mångfaldsplan får beror delvis på hur vi väljer att formulera den. Vi kan sätta upp riktlinjer för hur diskriminering ska hanteras om och när den förekommer. Vi kan låta planen innefatta förebyggande arbete – hur motverkar vi diskriminering redan innan den uppkommit? Och framför allt kan och bör vi använda planen proaktivt, som ett växtmedel för att stimulera mångfalden. Detta sista förhållningssätt blir enklare ju längre vi arbetar med vår mångfaldsplan.

Ansvarsfördelning

För att mångfaldsplanen ska bli ett levande dokument krävs en tydlig ansvarsfördelning och beslutsordning kopplad till planen och mångfaldsarbetet i stort. Mångfaldsarbetets praktiska genomförande likväl som dess upplevda relevans är beroende av förankring i verksamhetens alla delar.

Ett övergripande chefsansvar för mångfaldsarbetet bör fastslås. Därutöver har alla anställda ett ansvar att följa mångfaldsplanens riktlinjer för att förebygga och förhindra kränkande särbehandling.

Arbetsgrupp

Att utse en person med ett operativt ansvar för mångfaldsarbetet har såväl för- som nackdelar. I bästa fall medför det tydlighet och kontinuitet. I värsta fall leder det till en marginalisering av mångfaldsarbetet om personen i fråga saknar ekonomisk och beslutsmässig makt för att driva frågan. Vi måste dessutom fundera på vad som händer med mångfaldsarbetet om den ansvariga personen slutar i organisationen.

En lösning på problemet är att istället sätta samman en arbetsgrupp med representanter från både ledningsgrupp och personal. Det minskar risken för att mångfaldsarbetet misslyckas på grund av bristande kunskaper om verksamhetens och organisationens alla delar, svag förankring i organisationen eller frånvaron av beslutsmakt.

VERKTYGSLÅDA FÖR MÅNGFALD

Med mångfaldspolicyn följer en verktygslåda som Teatercentrum kontinuerligt ska uppdatera och utvidga med innehåll som stödjer, inspirerar och konkretiserar hur medlemmar kan arbeta med mångfaldsfrågor i den egna organisationen.

eller könsuttryck. Alla människor har könsidentitet och könsuttryck, inte bara transpersoner. Med könsidentitet eller könsuttryck menar Diskrimineringsombudsmannen en persons identitet eller uttryck i form av kläder, kroppsspråk, beteende eller annat liknande förhållande med avseende på kön.

Etnisk tillhörighet: Med etnisk tillhörighet menas enligt lagen en individs nationella och etniska ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande. Alla människor har en eller flera etniska tillhörigheter. Alla kan därför bli utsatta för etnisk diskriminering – samer, romer, personer med svensk, somalisk, bosnisk etnisk tillhörighet och så vidare.

Den etniska tillhörigheten bygger på självidentifikation. Det är alltså individen själv som definierar sin eller sina etniska tillhörigheter.

Religion eller annan trosuppfattning: Alla som har en religion eller en annan trosuppfattning omfattas av skyddet mot diskriminering, exempelvis muslimer, kristna, buddister och ateister.

Funktionsnedsättning: I diskrimineringslagen står att diskriminering som har samband med funktionsnedsättning är förbjuden. Med det menas enligt lagen varaktiga fysiska, psykiska eller begåvningsmässiga begränsningar av en människas funktionsförmåga. De kan bero på skador eller sjukdomar, som fanns vid födseln, har uppstått senare eller förväntas uppstå.

Funktionsnedsättning beskriver nedsättning av fysisk, psykisk eller intellektuell funktionsförmåga. Det är alltså något som en person har, inte något som en person är. Funktionsnedsättning kan märkas mer eller mindre i olika situationer som till exempel allergier, dyslexi, hörsel och synskador med mera. Graden av funktionsnedsättning har ingen betydelse för lagens skydd mot diskriminering. Du är alltså även skyddad av lagen även om du har en mindre omfattande funktionsnedsättning.

Sexuell läggning: Homosexuella, heterosexuella och bisexuella kan anmäla diskriminering som har samband med sexuell läggning.

Ålder: Med ålder menas enligt diskrimineringslagen uppnådd levnadslängd. Alla människor, oavsett ålder, kan anmäla diskriminering som har samband med ålder.

Tillgänglighet: Från och med den 1 januari 2015 ingår bristande tillgänglighet som en ny form av diskriminering i diskrimineringslagen.

Det nya förbudet mot bristande tillgänglighet gäller inte för företag med färre än tio anställda eller när en person på eget initiativ gör en förfrågan om arbete.

<http://www.do.se/Fakta/Diskrimineringslagen/Bristande-tillganglighet-en-ny-form-av-diskriminering/>

