MORA KOMMUN

LIKABEHANDLINGSPLAN

KULTURENHETEN
KULTUR- OCH FRITIDSFÖRVALTNINGEN

Innehållsförteckning

1. Inledning 3
1.1 Lagstiftning 3
1.2 Kultur- och fritidsförvaltningens programförklaring för likabehandlingsarbetet 4
Kultur och fritid gör skillnad 4
Mål 4
Värderingar 4
2. Beskrivning av enhetens likabehandlingsarbete 5
2.1 Enhetens systematiska förebyggande och främjande arbete 5
2.1.1 Främjande insatser 5
2.1.2 Förebyggande insatser innevarande år (bygger på identifierade behov) 5
2.2 Enhetens åtgärdande arbete 6
2.2.1 Arbetsgång och ansvar vid olika typer av händelser 6
3.1 Genomförda aktiviteter/insatser 7
3.2. Kartläggningsmetoder 7
3.3 Analys av resultat och effekt av insatta insatser/åtgärder 7
3.4 Slutsats 7
4. Prioriterade kommande åtgärder 8
4.1 Identifierade prioriterade förbättringsåtgärder 8
4.2 Plan för fortsatt arbete 8
5. Ansvar, delaktighet och kommunikation 9
5.1 Ansvariga för planens upprättande 9
5.2 Ansvar i likabehandlingsarbetet 9
5.3 Delaktighet 9
5.4 Kommunikation och revidering 9
5.4.1 Presentation av planen 9
5.4.3 Planens revidering 9
6. Kontakt 10
7. Begreppsdefinitioner 11

1. Inledning

Det här dokumentet beskriver hur kulturenheten arbetar för att främja besökares lika rättigheter och möjligheter. Likabehandlingsarbetet innefattar både ett förebyggande arbete och när det behövs ett akutåtgärdande arbete. Som kommunal verksamhet har vi en skyldighet enligt arbetsmiljölag och diskrimineringslag, och tillika en stark vilja att arbeta målinriktat för att förebygga och åtgärda kränkande behandling samt diskriminering och trakasserier. Alla besökare och all personal har rätt till en trygg och positiv miljö där alla individers och gruppers likheter och olikheter respekteras. All personal ansvarar för att arbeta med likabehandlingsfrågor.

1.1 Lagstiftning

Kultur- och fritidsförvaltningens arbete mot diskriminering regleras i diskrimineringslagen. Arbetsmiljölagen omfattar också personal. I skollagen regleras också förbudet mot kränkande behandling. Kultur- och fritidsförvaltningens verksamheter lyder generellt inte under skollagen men tar ändå hänsyn till den i alla sina verksamheter, främst riktade mot barn och unga. Lagstiftningen tydliggör bland annat förbud mot diskriminering och kränkande behandling, skyldighet att anmäla, utreda och vidta åtgärder mot diskriminering och kränkande behandling, krav på aktiva åtgärder och dokumentation.

1.2 Kultur- och fritidsförvaltningens programförklaring för likabehandlingsarbetet

Kultur och fritid gör skillnad

Kultur och fritid är demokratiska mötesplatser som möjliggör upplevelser, personlig utveckling och erbjuder sammanhang och gemenskap. Alla människor ska ha möjlighet att ta del av kultur och fritid utifrån sina förutsättningar och villkor.

I våra verksamheter ska alla känna sig välkomna och trygga.

Vi arbetar öppet och nyfiket med våra normer och värderingar. Vi skapar ett gemensamt språk och gemensamma förhållningssätt. Tillsammans skapar vi arbetsplatser och verksamheter som ser, lyfter och utvecklar människan – i det stora såväl som det lilla.

Mål

Vi bedriver ett systematiskt likabehandlingsarbete. Vi bygger på det som fungerar och arbetar **gemensamt** för ett likvärdigt kvalitativt bemötande i alla våra verksamheter. Vi fokuserar på att förbättra.

- Gemensam vision, målbild och målformuleringar
- Gemensamt förhållningssätt
- Gemensamt språk och begreppstolkningar
- Tydlighet kring våra värderingar – gentemot varandra, våra besökare och våra samarbetspartners
- Lyssna in våra målgrupper
- Gemensamt ansvar för likabehandlingsplanen för att skapa förståelse för ansvar, roller, ledning och styrning

Värderingar

Vi är demokratiska och inkluderande

Hos kultur och fritid är alla välkomna och har möjlighet att delta på sina egna villkor. Genom att tillgängliggöra våra verksamheter för de som mest behöver det, ökar vi tillgängligheten för alla. Vi utgör gemensamt våra mötesplatser och ger våra besökare och varandra ett varmt, ödmjukt, välkomnande och respektfullt bemötande.

Vi är nyfikna

Vi är ödmjuka inför det faktum att vi inte kan allt och vi vågar vara självkritiska. Vi utforskar och lär nytt tillsammans för att utveckla vår verksamhet och ständigt göra den bättre för våra besökare och oss själva. Vi lyssnar in våra målgrupper.

Vi tar ansvar

Vi har och tar gemensamt ansvar för våra verksamheter, besökare och varandra. Vi deltar aktivt i processer och förbättringsarbete. Vi börjar med oss själva, agerar förebilder och fokuserar på att skapa miljöer som människor mår bra och utvecklas i.

2. Beskrivning av enhetens likabehandlingsarbete

2.1 Enhetens systematiska förebyggande och främjande arbete

Vårt arbete utgår ifrån det likabehandlingsarbete som bedrivs i kultur-och fritidsförvaltningen och Mora kommun. Beslut om insatser baseras på kunskap om framgångsfaktorer i likabehandlingsarbetet samt på beprövad erfarenhet. Vissa insatser pågår långsiktigt och över tid, medan andra är tillfälliga. Ett kontinuerligt och systematiskt analysarbete utgör grund för beslut om insatser.

2.1.1 Främjande insatser

Mora kulturhus och bibliotek och biblioteksfilialerna i Sollerön, Venjan och Våmhus är öppna verksamheter som är möjliga för alla att ta del av. Det innebär att besökare med alla typer av behov och förutsättningar kan befinna sig i lokalerna samtidigt, men alla har rätt till en god service, ett gott och likvärdigt bemötande och att känna sig trygga. Detta ställer stora krav på hur lokalerna är utformade, vilken information som finns och hur den är presenterad, och bemötandet från personalen.

Mora kulturhus har gjort ett tillgänglighetsarbete för att förbättra möjligheterna för synskadade att ta sig fram i lokalen (markeringar i golv och kompletteringar av trappräcken) och hörselskadade att ta del av program (hörslinga finns på plan 1 och plan 2). När det finns möjlighet med tanke på upphovsrätt erbjuds programverksamhet streamad så att man kan ta del av programverksamhet på distans.

Ett systematiskt arbete har gjorts med att förbättra tryggheten i lokalerna med trivselregler och upprätthållande av dessa.

Böckerna på ungdomsavdelningen med hbtq-tema har märkts upp för att de ska bli lättare att hitta.

Bemötandefrågor avhandlas kontinuerligt på verksamhetsmöten och veckomöten med allmänkulturgruppen och biblioteksgruppen. En levande dialog runt detta är viktigt då det kan handla om att en besökare eller grupp av besökares behov ställs mot en annan, och då behöver hela arbetsgruppen vara med och lämna synpunkter. Arbetsgruppen behöver också agera konsekvent utåt för att skapa trygghet i bemötandet.

2.1.2 Förebyggande insatser innevarande år (bygger på identifierade behov)

- Skyltning i kulturhuset, information i foajé kulturhuset ska ses över. **Aktivitet i verksamhetsplan 2025**
- Jobba fram kort checklista för våra arrangemang och verksamhet med några grundförutsättningar. **Aktivitet i verksamhetsplan 2025**
- Lägesbild – enhetschef kulturenheten rapporterar regelbundet lägesbild för förvaltningen som rapporteras till BRÅ-grupp.
- Kontakt med polisen när det behövs, vi uppmanar exempelvis polisen att göra rundor i huset vid eventuella tendenser till stök eller droganvändning.
- Veckomöten för dialog om bemötande och aktuella händelser
- Vid behov särskilda möten för att öka trygghet och tillse att arbetsrutiner runt trygghetsskapande åtgärder uppehålls och är anpassade till läget.

2.2 Enhetens åtgärdande arbete

Enheten har utvecklade och dokumenterade rutiner för att hantera och följa upp alla former av diskriminering och kränkande behandling. En förutsättning är att händelsen kommer till enhetens kännedom.

2.2.1 Arbetsgång och ansvar vid olika typer av händelser

Kulturenhetens personal har gjort en inventering av olika typer av händelser som skulle kunna uppstå inom verksamheten där det finns en risk för att någon känner sig kränkt eller otrygg.

Några av dessa händelser skulle kunna vara:

- Besökare kränker annan besökare
- Personal kränker besökare
- Besökare kränker personal
- Kulturutövare kränker besökare
- Personal kränker kulturutövare
- Föreningar som bedriver verksamhet i våra lokaler beter sig på ett sätt som inte är förenligt med vår likabehandlingsplan
- Drogpåverkade personer i lokalerna
- Misstanke om att olaglig verksamhet pågår i våra lokaler

Arbetsgång:

All personal i kulturhuset som uppmärksammar eller blir uppmärksammade på något av ovanstående ansvarar för att agera på ett lämpligt sätt utifrån vad som har skett.

Enhetschef för kulturenheten ansvarar för att göra polisanmälningar och orosanmälningar om sådana skulle behövas.
Enhetschef för kulturenheten ansvarar för att initiera arbetsrutiner och vidta åtgärder som behövs för att främja trygghet i lokalerna om detta skulle behövas.
Enhetschef ansvarar för att ta kontakt med förvaltningschef om extra ekonomiska resurser eller större schemaändringar behövs för att skapa trygghet i förekommande fall.

3. Utvärdering och analys av föregående års arbete

Likabehandlingsarbetet analyseras kontinuerligt under året. Nedan följer enhetens sammanfattande utvärdering av året som gått. Denna utvärdering ligger till grund för beslut om förebyggande och främjande insatser på grupp- och organisatorisk nivå för kommande år samt för revidering av denna plan.

Utvärdering och analys görs utifrån tidigare års likabehandlingsplan varpå detta avsnitt kan lämnas tomt första året.

3.1 Genomförda aktiviteter/insatser

3.2. Kartläggningsmetoder

3.3 Analys av resultat och effekt av insatta insatser/åtgärder

3.4 Slutsats

4. Prioriterade kommande åtgärder

4.1 Identifierade prioriterade förbättringsåtgärder

4.2 Plan för fortsatt arbete

Insats/aktivitet	Område (främjande, förebyggande, akutåtgärdande)	Ansvar	Tidsplan	Uppföljning
Skyltning i kulturhuset, information i foajé kulturhuset ska ses över	Främjande	Enhetschef kulturenheten tillsammans med arbetsgrupp med personal från kulturenhet och bibliotek	Ht 2025	
Jobba fram kort checklista för våra arrangemang och verksamhet med några grundförutsättningar.	Främjande	Enhetschef kulturenheten tillsammans med programgrupp	Kvartal 2-4 2025	

5. Ansvar, delaktighet och kommunikation

5.1 Ansvariga för planens upprättande

Sonja Viklund, enhetschef kulturenheten

5.2 Ansvar i likabehandlingsarbetet

En god värdegrund är en färskvara och behöver upprätthållas och utvecklas gemensamt.

Ledning	• Lyfter kontinuerligt likabehandlingsfrågor • Låter ett normmedvetet förhållningssätt genomsyra verksamheten • Ansvarar för att likabehandlingsplanen upprättas varje år och att dess innehåll är känt av och följs av all personal • Arbetar för att personal får den kompetensutveckling som behövs i arbetet med likabehandlingsfrågor • Fångar genom medarbetarsamtal och andra forum upp personalens tankar och synpunkter i likabehandlingsfrågor.
Personal	• Följer enhetens målsättning och styrdokument • Agerar positiva förebilder och goda ambassadörer för verksamheten både gentemot besökare, samarbetspartners och kollegor inom kommunen

5.3 Delaktighet

Likabehandlingsplanen har förankrats på APT och arbetsmöten, samt i mindre arbetsgrupp med representant för bibliotek och allmänkulturgruppen. Aktiviteter som lyfts ur likabehandlingsplanen finns med i kulturenhetens verksamhetsplan för 2025.

5.4 Kommunikation och revidering

5.4.1 Presentation av planen

Samtlig personal får fastställd plan presenterad för sig på kulturenhetens arbetsplatsträff i januari.

5.4.2 Planens tillgänglighet

Likabehandlingsplanen finns tillgänglig för samtlig personal på förvaltningens intranät.

5.4.3 Planens revidering

Förebyggande, främjande och akuta insatser sker kontinuerligt under året. Revidering av likabehandlingsplanen sker under perioden i slutet av året.

6. Kontakt

För frågor om likabehandlingsplanens innehåll kontakta enhetschef Sonja Viklund, sonja.viklund@mora.se eller 0250-267 78.

7. Begreppsdefinitioner

I dokumentet används ett flertal olika begrepp, nedan följer en definiering av vad vi menar med några av de vanligast förekommande begreppen.

Likabehandling	Ordet likabehandling kan användas för att beskriva arbetet med lika rättigheter och möjligheter. Likabehandling betyder inte att alla alltid ska behandlas lika. På grund av bland annat diskriminering och andra ojämlika strukturer har vi olika förutsättningar. Därför behöver vi ibland behandla olika för att uppnå lika rättigheter och möjligheter.
Diskriminering	Diskriminering innebär förenklat att en grupp eller en individ särbehandlas eller missgynnas och att missgynnandet har samband med grunderna för diskriminering i diskrimineringslagen, det vill säga kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Vid diskriminering handlar det inte om avsikten, utan om individens upplevelse.
Direkt diskriminering	Att någon missgynnas genom att behandlas sämre än någon annan behandlas, har behandlats eller skulle ha behandlats i en jämförbar situation och missgynnandet har samband med någon av diskrimineringsgrunderna.
Indirekt diskriminering	Att någon missgynnas genom tillämpning av en bestämmelse, ett kriterium eller ett förfaringssätt som verkar neutralt men som kan missgynna personer med ett visst kön, viss könsidentitet eller könsuttryck, viss etnisk tillhörighet, viss religion, vissa funktionsnedsättningar, viss sexuell läggning eller viss ålder. Detta är diskriminering om inte bestämmelsen, kriteriet eller förfaringssättet har ett berättigat syfte och de medel som används är lämpliga och nödvändiga för att uppnå syftet.
Trakasserier	Trakasserier är ett agerande som kränker någons värdighet och som har samband med en eller flera av de sju diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om kommentarer, nedsättande skämt, gester eller utfrysning.
Kränkande behandling	Kränkande behandling är när någon blir kränkt men utan samband till en av de sju diskrimineringsgrunderna.
Tillgänglighet	Kravet på tillgänglighet innebär att miljöer och tjänster ska vara tillgängliga för alla människor – även för personer med olika funktionsnedsättningar, oavsett om det handlar om rörelsenedsättning, hörselskada, synskada eller exempelvis intellektuell funktionsnedsättning. Kravet gäller tillgänglighet i alla former – fysisk och intellektuell tillgänglighet, men det omfattar även kommunikation.
Bristande tillgänglighet	Bristande tillgänglighet innebär i diskrimineringslagen att en person med funktionsnedsättning missgynnas genom att en verksamhet – till exempel en arbetsplats, en skola eller en affär – inte genomför åtgärder som är skäliga för att personen ska komma i en jämförbar situation med personer utan denna funktionsnedsättning.

Främjande arbete	Främjande arbete handlar om att förstärka det vi vill se mer av, det som gynnar likabehandlingen.
Förebyggande arbete	Förebyggande arbete handlar om att ta bort hinder i förväg när vi vet eller tror att det finns anledning.
Mobbning	Mobbning är när någon upprepade gånger behandlas illa av andra. Det kan till exempel vara att få elaka kommentarer, bli hotad, slagen eller utfryst. Det kan ske på nätet eller någon annanstans
Akutåtgärdande arbete	Akutåtgärdande arbete handlar om det vi gör när ett problem redan har uppstått.
Aktiva åtgärder	Begreppet "aktiva åtgärder" kommer från diskrimineringslagen och omfattar till exempel arbete mot trakasserier och sexuella trakasserier. Krav på aktiva åtgärder finns inom arbetslivet, högskolan och skollagreglerad verksamhet. Kraven ser olika ut beroende på område.
Inkludering	Alla människor rätt till delaktighet på likvärdiga villkor. Att arbeta med inkludering handlar om att förändra exkluderande kulturer i organisationen genom att medvetandegöra normer och hur det påverkar vårt beteende.
Normer	Normer är oskrivna regler och förväntningar på beteende som gäller inom en grupp, i en viss situation eller i samhället i stort. Det som faller inom normen ses ofta som normalt och önskvärt medan det som faller utanför normen anses avvikande, konstigt eller till och med förkastligt. Normer är ofta kopplade till maktstrukturer i samhället där de som tillhör normen gynnas genom ökade möjligheter och förutsättningar att sätta agendan och forma samhället och sina egna liv. Normer är föränderliga och bundna till ett visst sammanhang.
Normmedvetet förhållningssätt	Ett normmedvetet förhållningssätt handlar om att synliggöra och möjliggöra eller förstärka de normer som är bra och att utmana och ändra de normer som begränsar.