|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| PM Magnus Eriksson | Till: | SOF FS, personal |
| Ärende: | Datum: | 2015-02-13 |
| Mångfald och jämställdhetsplan | Kopia: |  |

**Utkast till mångfald och jämställdhetsplan – Rätten till kultur**

## Syfte

Detta dokument syftar till att dels beskriva synen i mångfalds- och jämställdhetsfrågor i Sveriges Orkesterförbund (SOF) samt beskriva förbundets förhållning i dessa frågor. Värdegrundsarbetet är idag en självklarhet i många sammanhang oavsett om det handlar om arbetsplatsen eller fritidsaktiviteter. Utkastet föreläggs förbundsmötet 2015.

## Bakgrund

Staten har antagit syften där de som får offentliga medel skall förhålla sig till dessa.

• Stödja verksamhet som bidrar till att stärka och utveckla demokratin

• Bidra till att göra det möjligt för en ökad mångfald, människor att påverka sin livssituation och skapa engagemang att delta i samhällsutvecklingen

• Bidra till att utjämna utbildningsklyftor och höja bildnings- och utbildningsnivån i samhället, och

• bidra till att bredda intresset för och öka delaktigheten i kulturlivet

Förenta Nationernas allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna antogs 1948 och är en del av folkrätten. I Sverige är denna dock inte lag.

I artikel två står att

- var och en är berättigad till alla de rättigheter och friheter som uttalas i denna förklaring utan åtskillnad av något slag, såsom på grund av ras, hudfärg, kön, språk, religion, politisk uppfattning eller annan uppfattning, nationellt eller socialt ursprung, egendom, börd, eller ställning i övrigt.

Artikel 12: Ingen får utsättas för godtyckligt ingripande i fråga om privatliv, familj, hem eller korrespondens och inte heller för angrepp på sin heder eller sitt anseende.

Artikel 18: Var och en har rätt tankefrihet, samvetsfrihet och religionsfrihet.

Artikel 27: Var och en har rätt att fritt delta i samhällets kulturella liv, att njuta av konst samt att få ta del av vetenskapens framsteg och dess förmåner. Var och en har rätt till skydd för de ideella och materiella intressen som härrör från vetenskapliga, litterärare och konstnärliga verk till vilka han eller hon är upphovsman.

Utöver FN:s allmänna deklaration har Sverige undertecknad en rad konventioner som tydliggör våra rättigheter.

**Europeiska konventionen om skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna.**

Artikel 11: Frihet att delta i sammankomster och föreningsfrihet. Var och en har rätt till frihet att delta i fredliga sammankomster samt till föreningsfrihet, inbegripet rätten att bilda fackföreningar och ansluta sig till fackföreningar för att skydda sina intressen. Utövandet av dessa rättigheter får inte underkastas andra inskränkningar än sådana som är föreskrivna i lag och som i ett demokratiskt samhälle är nödvändiga med hänsyn till statens säkerhet eller den allmänna säkerheten, till förebyggande av oordning eller brott, till skydd för hälsa eller moral till skydd för andra personers fri- och rättigheter.

**Diskrimineringslagen**

Den svenska diskrimineringslagen stipulerar att ingen människa diskrimineras eller hindras från att nyttja sina rättigheter på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

**Kränkningar (regleras i brottsbalken)**

”Att kränka innebär att nedvärdera en människa, hennes övertygelse eller livsstil utan sakliga skäl, utan någon intension att förändra, förbättra eller skapa något nytt. En kränkning förstör.” *Ann Heberlein 2008*

**Om positiv särbehandling och kvotering**

Det är lätt att blanda ihop positiv särbehandling med kvotering. Kvotering är en typ av särbehandling som innebär att en andel av positioner reserveras för en speciell grupp. Innebär att en person kan ha sämre meriter eller lägre betyg går före en person med bättre meriter och högre betyg Detta är idag inte tillåtet i Sverige.

Positiv särbehandling däremot innebär att när två personer, som har likvärdiga meriter, söker ett arbete eller utbildning så kan personen från den underrepresenterade gruppen ges förtur. Personernas meriter måst bedömas som likvärdiga. Positiv särbehandling gäller enbart kön.

# Mångfald

Mål för mångfaldsarbetet i SOF är att

* alla ska ha samma möjligheter att verka och utvecklas oavsett kön, etnisk härkomst, religion, sexuell läggning, könsöverskridande identitet funktionsnedsättning, ålder eller erfarenhet, livsstil, utbildning och familjesituation
* SOF ska ha en heterogen sammansättning för att ge en god förståelse för samhället vi verkar i.
* Olika perspektiv ska komma till tals i verksamheten.

Mångfald speglar samhället och är en fråga som ständigt ökar i betydelse, respekten för varandra är grunden för allt arbete även inom den frivilliga sektorn.

# Jämställdhet

Mål för jämställdhetsarbetet i organisationen är att:

* allas resurser inom organisationen tas tillvara och utvecklas
* allmänna arbetsvillkor och utvecklingsmöjligheter är lika för samtliga anställda
* underlätta kombinationen av arbetsliv och familjeliv
* förebygga och förhindra alla former av trakasserier
* verka för mångfald inom alla delar av organisationen
* arbetsförhållanden ska vara anpassade i samma grad för alla kön
* förtroendevalda skall spegla förbundets medlemssammansättning

Jämställdhet är att tillvarata olikheter. Människor har lika värde lika och skall ges samma möjligheter. Sveriges Orkesterförbunds framtid, är som en del i samhället, att bejaka mångfald, se möjligheterna med utveckling och skapa ett arbetsklimat som gynnar allas deltagande.

# Arbetsmiljö

Sveriges Orkesterförbund ska sträva efter att:

* främja en öppen och tillåtande arbetsmiljö
* skapa transparens för beslutsfattandet
* främja en god fysiks och psykosocial arbetsmiljö samt underlätta för arbetets utförande

# Rekrytering

Vid rekrytering av personal ska personer utvärderas utifrån kompetens utan hänsyn till kön, ålder, funktionsnedsättning, etnisk härkomst, religiös tillhörighet, sexuell läggning eller könsöverskridande identitet. Sveriges Orkesterförbund har en strävan att sammansättningen hos anställda, förtroendevalda eller andra uppdragstagare ska spegla samhället.

# Information och kompetensutveckling

Information och utveckling av organisationens kunskap om mångfald ska vara ett ständigt pågående samtal med medlemmar, förtroendevalda och personal. Förbundet måste se till att utbildning ges om attityder och fördomar på alla nivåer för en högre kompetens.

Målet är att mångfaldsarbetet inkluderas som en självklar del i verksamhetens målsättningar och processer. Frågan om mångfald drivs av Förbundsdirektör som då ska ges adekvat utbildning. Mångfaldsarbetet skall vara en ledstjärna i hela organisationen och all dess verksamhet.

- Sveriges Orkesterförbund skall delta på av Kulturens Bildningsverksamhets seminarier om mångfald och tillgänglighet maj 2015.

# Ansvar

Det är vars och ens ansvar att arbeta för en arbetsmiljö av ömsesidig respekt mellan kolleger på arbetsplatsen som mellan förtroendevalda. Den som upplever trakasserier har skyldighet att omedelbart ta upp detta med ledningen och i det dagliga arbetet ifrågasatta negativa attityder.

Personalansvarig har ansvar att arbeta i linjer med lagarnas inriktning. Förbundsstyrelsen har ansvar för att organisationen arbetar enligt uppsatta riktlinjer inom mångfald och jämställdhetsområdena.

# Handlingsplan 2015-2016

Regelbundet skriva om mångfaldsarbetet i tidningen Musikant och via sociala medier.

Infoga mångfaldsperspektivet i utbildningar om arrangörskap samt internutbildning för förtroendevalda.

En ny hemsida skall vara anpassad efter tillgänglighetsbehov.

Söka pengar från Allmänna Arvsfonden för ett projekt om hörselproblem i orkestern.

# Mål

Sveriges Orkesterförbund är att genomföra:

* en mätbar enkät före 2015 års utgång som beskriver anställdas och förtroendevaldas och andra uppdragstagares upplevelse av Sveriges Orkesterförbund rörande mångfald och jämställdhet
* en utbildning för förtroendevalda i mångfaldsfrågor innan 2015 års utgång

Magnus Eriksson/ Förbundsdirektör

2015-02-13