



Plan för mångfald, jämställdhet och inkludering

Detta dokument ger verksamheten i KoK vägledning och stöd i arbetet för att nå våra gemensamma mål och prioriteringar gällande mångfald, jämställdhet och inkludering

Inledning

Intern och extern mångfald, jämställdhet och inkludering är nycklar för KoK i arbetet med att skapa goda förutsättningar för kulturarbetare med funktionsnedsättningar.

KoK's verksamhetsidé är att arbeta för ett rikt och inkluderande samhälle och kulturliv. Vi finns för att främja och berika kulturell utveckling och inkludering. Visionen och verksamhetsidén sätter människan i centrum.

Vårt uppdrag: KoK ska initiera kulturprojekt och stärka nätverk av aktörer och kunna skapa förutsättningar för ett lyckat kulturellt utvecklingssamarbete. För att kunna ta oss an vårt uppdrag och för att kunna vara innovativa behöver vi ha funktionell och demografisk mångfald med olika perspektiv, vara kreativa, nyfikna och våga testa nytt.

Vår arbetsplats: KoK ska vara en attraktiv, inkluderande arbetsgivare med ett långsiktigt systematiskt arbetsmiljöarbete och en tillitsbaserad kultur, som skapar förutsättningar för ett tryggt och socialt hållbart arbetsliv för våra medarbetare. Alla medarbetare är kulturbärare och det är i handling vi visar att våra värderingar håller. Det är viktigt att KoK är en trovärdig, inkluderande, inspirerande och hållbar arbetsplats.

Ur ett rättighetsperspektiv: Alla ska ha samma rättigheter och möjligheter på KoK oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, födelseland, kulturell identifikation, religion eller annan trosuppfattning, funktionsvariation, sexuell läggning eller ålder.

Som organisation vägleds vi av diskrimineringslagen, arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om kränkande särbehandling. Mångfaldsarbetet följs kontinuerligt upp i KoK's verksamhetsuppföljning.

Personal- och gruppsammansättning

Vår organisation och personalsammansättning har en ökad bredd av funktionell- och demografisk mångfald på alla nivåer, från medarbetare till styrelse. Det ska vara möjligt att känna samhörighet med och förtroende för oss.

Organisationskultur och arbetssätt

Vår organisationskultur, vårt ledarskap och våra arbetssätt vägleds av våra grundläggande värderingar. Vi tar tillvara kompetenser, främjar olikheter och nya perspektiv. Vi vågar söka och komplettera med nya kompetenser, förmågor och livsförhållningssätt för att stärka vår innovationsförmåga och bidra till måloppfyllelse. KoK's medarbetare har en hög förståelse för och kunskap om mångfaldens fördelar och utmaningar och vi är tillåtande, inkluderande och främjande när det gäller olika personlighetstyper, arbetssätt och problem- lösningsförmågor. Vi förhåller oss till ett mångkulturellt sammanhang på ett respektfullt och lyhört sätt, och vi tillvaratar våra olikheter i det dagliga arbetet och i beslutsfattandet.

Vi lyssnar för att förstå och lär av varandras olika perspektiv och synsätt.

Diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling

KoK är en arbetsplats fri från osakliga löneskillnader, diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Vi förebygger och motverkar sexuell exploatering, övergrepp och sexuella trakasserier. Våra processer för rekrytering, bemanning, gruppsammansättning och karriär- och kompetensutveckling är likvärdiga och främjar mångfald.

Vi strävar också efter att motverka exkludering och omedveten diskriminering utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Vi ska inte välja bort relevanta kompetenser på grund av omedvetna och subjektiva bedömningar, reaktioner och preferenser.

KoK's uppdrag och verksamhet är starkt värderingsdrivna. - Vi skapar utrymme för mångfald i vardagen!

Ansvar för att omsätta praktiken

Alla medarbetare oavsett roll, funktion och organisatorisk hemvist, ska bidra till att skapa en organisation som präglas av mångfald, jämställdhet och en inkluderande kultur. Det är ett ansvar som tillfaller alla.

Som kollegor har vi alla på KoK ett ansvar för att vår arbetsdag präglas av öppenhet och omtanke, liksom av tillit till varandra och varandras kompetenser. Här är ansvaret lika stort oavsett om man är chef/ledare eller medarbetare. Ett inkluderande och nyfiket förhållningssätt leder till minskad risk för diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling. Det är också mycket viktigt att vi alla, oavsett roll och funktion, vågar anmäla och säga ifrån om vi misstänker eller upplever att trakasserier eller kränkningar förekommer.

Styrning, genomförande och uppföljning

KoK's projektledare, kansliansvarige och styrelsen har ett särskilt ansvar för efterlevnad av policy.

Vårt arbete med mångfald, jämställdhet och inkludering ska vara en integrerad del av verksamhetens verksamhetsplanering och följs likaså upp som del av denna.

Genom medarbetarundersökningar tittar vi på om vår organisationskultur är modig, inkluderande och öppen för olikheter samt om arbetssätt, teamsammansättningar och beslutfattande uppfattas som inkluderande.

Vi följer även upp att vi inte har osakliga löneskillnader. Vi gör det genom medarbetarundersökningar, årliga medarbetarsamtal samt i våra avslutningssamtal.

Stockholm den 8 maj 2023

Nedskrivet av Anneli Aaltonen Krantz,
på uppdrag av KoK styrelseordförande Helena Petersson