



5

Redovisning av aktivitetsplan Värdegrunden/Jämlikt Botkyrka(KOF/2019:180)

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden godkänner aktivitetsplanen för ett jämlikt Botkyrka i enlighet med tillhörande bilaga.

Sammanfattning

I mål och budget för 2018 fick samtliga nämnder i uppdrag att utifrån kommunens värdegrund och strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för nämndens verksamheter. Kultur- och fritidsnämndens aktivitetsplan för värdegrunden och ett jämlikt Botkyrka togs fram i början av 2018 och redovisades till nämnden i samband med delår 2 och i samband med årsredovisningen samma år. Denna uppföljning för 2019 och plan för 2020 beskriver status för de aktiviteter som togs fram 2018/2019 och visar på de nya aktiviteter som planeras för 2020.

Samtliga aktiviteter i planen utom två är genomförda eller påbörjade.

Aktivitetsplanen med tillhörande uppföljning/statusbeskrivning presenteras i bilaga 1.

**Referens**

Maria Grudin

Maria.grudin@botkyrka.se

Mottagare

Kultur- och fritidsnämnden

Redovisning av aktivitetsplan Värdegrunden/Jämlikt Botkyrka

Diarienummer: KOF/2019:180

Förslag till beslut

Kultur- och fritidsnämnden godkänner aktivitetsplanen för ett jämlikt Botkyrka i enlighet med tillhörande bilaga.

Sammanfattning

I mål och budget för 2018 fick samtliga nämnder i uppdrag att utifrån kommunens värdegrund och strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för nämndens verksamheter. Kultur- och fritidsnämndens aktivitetsplan för värdegrunden och ett jämlikt Botkyrka togs fram i början av 2018 och redovisades till nämnden i samband med delår 2 och i samband med årsredovisningen samma år. Denna uppföljning för 2019 och plan för 2020 beskriver status för de aktiviteter som togs fram 2018/2019 och visar på de nya aktiviteter som planeras för 2020.

Samtliga aktiviteter i planen utom två är genomförda eller påbörjade.

Aktivitetsplanen med tillhörande uppföljning/statusbeskrivning presenteras i bilaga 1.

Ärendet

I mål och budget för 2018 fick samtliga nämnder i uppdrag att utifrån kommunens värdegrund och strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för nämndens verksamheter. Kultur- och fritidsnämndens aktivitetsplan för värdegrunden och ett jämlikt Botkyrka togs fram i början av 2018 och redovisades till nämnden i samband med delår 2 och i samband med årsredovisningen samma år. Denna uppföljning för 2019 och plan för 2020 beskriver status för de aktiviteter som togs fram 2018/2019 och visar på de nya aktiviteter som planeras för 2020.



Strategin för ett jämlikt Botkyrka har särskilt fokus på fem jämlikhetsdimensioner som också utgår från mänskliga rättigheter: interkultur, jämställdhet, frihet från hedersrelaterat våld och förtryck, tillgänglighet samt en god och jämlik hälsa i befolkningen. De är alla centrala pusselbitar för att vi ska nå ett mer jämlikt Botkyrka och en hållbar samhällsutveckling.

Gemensamma utgångspunkter för strategin är:

- Alla människors lika värde och lika rättigheter
- Jämlikt är att ibland göra skillnad på ett medvetet sätt
- Medskapande och representation
- Gemensamma krafter för lika livschanser

Som stöd i utförandet av strategin finns två riktlinjer ”Riktlinjer för en jämlik verksamhet” och ”Riktlinjer för en jämlik arbetsplats”. Riktlinjerna sammanfattar och prioriterar vad som är viktigt under perioden 2017–2021 för att genomföra strategin och förverkliga policyn.

Utöver de aktiviteter som specificeras i planen så förs ett kontinuerligt styr- och ledningsarbete för att säkerställa att värdegrunden genomsyrar kultur- och fritidsverksamheterna och för att nå ett jämlikt Botkyrka. Värdegrunden och målen för ett jämlikt Botkyrka implementeras i avtal med externa samarbetspartners. Föreningar och individer som erhåller förenings- och/eller projektstöd ska dela kommunens värdegrund.

Samtliga aktiviteter i planen utom två är genomförda, påbörjade eller delvis genomförda. De aktiviteter som inte är genomförda berör introduktion och information om strategin för ett jämlikt Botkyrka för nya medarbetare. Förvaltningen kommer att tillse att introduktionsmaterial och introduktionsträffar kompletteras med relevant innehåll.

Kultur- och fritidsdirektören ansvarar för att driva och utveckla jämlikhetsarbetet på förvaltningen. Det görs tillsammans med chefer och övriga medarbetare på förvaltningen

Ekonomiska konsekvenser av beslutet

Kultur- och fritidsförvaltningens förslag till beslut föranleder inga ytterligare ekonomiska konsekvenser.

Anja Dahlstedt

Peter Vesterholm

Kultur- och fritidsdirektör

Administrativ chef

Bilagor

1. Aktivitetsplan jämlikt Botkyrka - uppföljning 2019 - plan 2020



Expedieras till

Kommunledningsförvaltningen

**DET HÄR ÄR
BOTKYRKA**

Aktivitetsplan jämlikt Botkyrka - uppföljning 2019-plan 2020



Om aktivitetsplanen för värdegrunden och ett jämlikt Botkyrka

I mål och budget för 2018 fick samtliga nämnder i uppdrag att utifrån kommunens värdegrund och strategi och riktlinjer för ett jämlikt Botkyrka ta fram och inleda genomförandet av en aktivitetsplan för nämndens verksamheter. Kultur- och fritidsnämndens aktivitetsplan för värdegrunden och ett jämlikt Botkyrka togs fram i början av 2018 och redovisades till nämnden i samband med delår 2 och årsredovisningen. Denna uppföljning för 2019 och plan för 2020 beskriver status för de aktiviteter som togs fram 2018 och visar på de nya aktiviteter som planeras för 2020.

Strategin för ett jämlikt Botkyrka har särskilt fokus på fem jämlikhetsdimensioner som också utgår från mänskliga rättigheter: interkultur, jämställdhet, frihet från hedersrelaterat våld och förtryck, tillgänglighet samt en god och jämlik hälsa i befolkningen. De är alla centrala pusselbitar för att vi ska nå ett mer jämlikt Botkyrka och en hållbar samhällsutveckling.

Gemensamma utgångspunkter för strategin är:

- Alla människors lika värde och lika rättigheter
- Jämlikt är att ibland göra skillnad på ett medvetet sätt
- Medskapande och representation
- Gemensamma krafter för lika livschanser

Som stöd i utförandet av strategin finns två riktlinjer ”Riktlinjer för en jämlik verksamhet” och ”Riktlinjer för en jämlik arbetsplats”. Riktlinjerna sammanfattar och prioriterar vad som är viktigt under perioden 2017–2021 för att genomföra strategin och förverkliga policyn.

Under 2018 och 2019 har många aktiviteter syftat till att befästa kommunens nya värdegrund i våra verksamheter. Värdegrunden ska prägla alla verksamheter och medarbetare i det dagliga arbetet och bidra till den gemensamma organisationskultur som vi vill skapa. Många aktiviteter har också fokuserat på jämlikhetsdimensionen jämställdhet; eftersom vi ser att vi ytterligare behöver arbete med att utveckla verksamheter där flickor/pojkar – kvinnor/män känner sig välkomna och vill vara delaktiga.

Under hösten 2019 gick förvaltningen med i Länsstyrelsens projekt Vidga Normen i praktiken som syftar till att motverka hudfärgsbaserad diskriminering och skapa en mer inkluderande och hållbar arbetsmarknad. Det betyder att mycket fokus under 2020 kommer att vara att utbilda förvaltningens chefer inom ramen för projektet.

Nytt för 2020 är också att barnkonvention blir lag i Sverige, vilket kommer att kräva ett arbete från förvaltningens ledning för att säkerställa att barnperspektivet genomsyrar kultur- och fritidsverksamheterna och att barns lagstadgade rättigheter beaktas i styrningen av kultur- och fritidsverksamheterna.

Aktivitetsplanen uppdateras och följs upp löpande. Kultur- och fritidsdirektören ansvarar för att driva och utveckla jämlikhetsarbetet på förvaltningen. Det görs tillsammans med chefer och övriga medarbetare på förvaltningen.

Aktivitet	Syfte	Status
Förvaltningens chefer samt bibliotekspersonal medverkar i utbildningar inom ramen för projektet Vidga normen i praktiken. Vidga Normen drivs av Länsstyrelsen i Stockholms län med stöd av Europeiska socialfonden.	Genom projektet erbjuds deltagande organisationer utbildning med fokus på synliga minoriteter, så att vi kan arbeta för att motverka hudfärgsbaserad diskriminering och skapa en mer inkluderande och hållbar arbetsmarknad.	<i>Genomförs.</i> Första utbildningstillfället hölls i december 2019. Fyra utbildningstillfällen är planerade för 2020. Projektet sträcker sig fram till 2021.
Framtagande av visuell områdesstatistik som på ett lättillgängligt sätt presenterar statistik från kultur- och fritidsverksamheterna och kommunens olika stadsdelar.	Syftet är att bättre kunna följa och styra utvecklingen i kommunens olika stadsdelar.	<i>Påbörjat.</i> En första presentation ska vara klar till analysdagarna 2020.
Åtgärdsplan med anledning av att barnkonventionen blir lag 2020.	Säkerställa att barnperspektivet genomsyrar kultur- och fritidsverksamheterna och att barns lagstadgade rättigheter beaktas i styrningen av kultur och fritidsverksamheterna.	<i>Arbetet påbörjat i förvaltningsledningsgruppen</i>
I enheternas handlingsplanen kring medarbetarundersökningen ska det finnas minst ett åtagande kring kränkande särbehandling	Minska risken för kränkande särbehandling inom organisationen och öka kännedomen om vart man vänder sig om man upplever sig utsatt för kränkande särbehandling.	<i>Genomförs under våren 2020.</i>
Inför mål och budget 2019 fortsätta arbetet med att se över vilka målsatta mått som är möjliga att redovisa utifrån juridiskt kön och stadsdel	Förbättra möjligheten att styra mot ett mer jämställt och jämlikt Botkyrka	<i>Genomfört</i> i stor utsträckning inför mål och budget 2019 samt mål och budget 2020. Flera mål handlar om en jämnare könsspridning inom kultur- och fritidsverksamheterna och följs därmed upp på kön (flickor/pojkar). Utöver kulturskolans mål som följs upp på

		stadsdelsnivå finns inför 2020 också ett målsatt mått som följer ungas organiserade idrottsaktiviteter i kommunens olika stadsdelar. Alla mål som har mått kopplade till kommunens medborgarundersökning/eller förvaltningens brukarundersökning går också att följa på kön/stadsdel.
Verksamhetsplaner (VP) och enhetsplaner uppdateras med värdegrunden och målen för ett jämlikt Botkyrka.	Verksamheterna ska vila på kommunens värdegrund och arbeta för ett jämlikt Botkyrka	<i>Genomfört.</i> Mallar och instruktioner finns på plats för fortsatt arbete. I instruktionerna till enhetscheferna ingår också att på enhetsnivå fortsätta arbetet med hur värdeorden omsätts i praktiken.
Se över förvaltningens undersökningar så att parametrarna kön och stadsdel finns med.	Förbättra möjligheten att följa upp och analysera Botkyrkabornas förutsättningar kopplat till kön och stadsdel.	<i>Genomfört.</i> Bakgrundsfrågorna kön och stadsdel finns med i förvaltningens brukarundersökning. I enkäter som görs på förvaltningens större evenemang som festivaler och seniorveckan säkerställs att bakgrundsfrågorna kön/stadsdel tas med.
Utbildning för förvaltningens chefer i analysmodell för jämlika verksamheter. (analysmodellen är utvecklad tillsammans med Rådet för främjande av kommunala analyser)	För att förbättra analysen av verksamheternas resultat och för att få kunskap om den nya kommunövergripande modellen	<i>Delvis genomfört.</i> Förvaltningens kvalitetsutvecklare samt administrativ chef har genomfört utbildningen; därefter gjordes bedömningen att utbildningen inte var anpassad för att samtliga chefer skulle genomgå den.
”Välkommen till KOF” (Kultur- och fritidsförvaltningens introduktionspaket) uppdateras med information om värdegrunden och samtliga riktlinjer/strategier för jämlikhet	Tydliggöra för nya medarbetare vilka styrdokument som gäller för ett jämlikt Botkyrka	<i>Ej genomfört.</i> På grund av chefsbyten har detta arbete fallit mellan stolarna.
Ett särskilt block kring värdegrunden och ett jämlikt Botkyrka tas med i samband med ledningsgruppens introduktionsträff med nya medarbetare på förvaltningen	Fördjupa kunskapen bland nya medarbetare kring värdegrunden och ett jämlikt Botkyrka	<i>Ej genomfört.</i> Ett omtag har gjorts under året kring introduktionsträffarna; men då mycket fokus har varit kring den nya organisationen/nya verksamhetsområdena har detta fallit bort.
Utbildning för medarbetare i dialogpaket	Öka kunskapen om värdegrunden och ett	<i>Genomförs delvis.</i> Påminnelse behövs till förvaltningens chefer att de kan använda sig av

om värdegrunden/Jämlikt Botkyrka i samband med arbetsplatsträffar.	jämlikt Botkyrka bland medarbetarna.	dialogpaketets delar för samtal om ett jämlikt Botkyrka vid arbetsplatsträffar. Material finns samlat på intranätet.
Chefsforum och förvaltningsdag hålls under hösten med tema värdegrund/Jämlikt Botkyrka	Öka kunskapen om värdegrunden och ett jämlikt Botkyrka bland förvaltningens chefer samt hitta former för ytterligare fördjupning	<i>Genomfört.</i> Förvaltningsdag på tema värdegrund/Jämlikt Botkyrka har genomförts. Det blev tillfälle för fördjupad dialog kring värdegrunden och arbetet för ett jämlikt Botkyrka. Chefsforum har haft tema ett Jämlikt Botkyrka. Dagen användes bland annat till omvärldsbevakning utifrån detta perspektiv.
Medarbetarsamtalen och lönesamtalen genomförs med utgångspunkt i värdegrunden. Samtal förs även om diskriminering vid dessa tillfällen.	Säkerställa att alla medarbetare arbetar i enlighet med värdegrunden samt har kunskap kring diskrimineringsfrågor	<i>Genomförs.</i> Kommunens mall för medarbetarsamtal används. Där finns värdeorden, värdegrunden och diskriminering som diskussionspunkt.
I samband med genomgång av medarbetarundersökningen föra samtal om diskriminering	Lyfta frågan kring diskriminering på arbetsplatsen och säkerställa att medarbetare vet var de vänder sig om de upplever sig diskriminerade	Medarbetarundersökningen genomfördes ej 2018, utan endast en mindre del "HME-enkät" (Hållbart medarbetarengagemang). Cheferna går igenom resultaten med sina medarbetare och lyfter frågor kring diskriminering. (Se också ny aktivitet kring "kränkande särbehandling" – med anledning av resultaten från 2019-års medarbetarundersökning)
Säkerställa att cheferna använder de verktyg och metoder som finns att tillgå för att säkerställa kompetensbaserade rekryteringar	För att undvika att påverkas av ovidkommande faktorer och fördomar	<i>Genomförs.</i> Kompetensbaserad rekrytering (KBR) används fullt ut. Alla chefer som under året har haft rekryteringar använder KBR. Förvaltningens HR-specialist går igenom KBR med respektive chef vid ny-rekrytering.
Ta fram åtgärdsplan för att nå nämndmålet kring att bemanningen på förvaltningen ska spegla sammansättningen i befolkningen. Detta görs som en del i kompetensförsörjningsplanen.	Åskådliggöra det som redan görs för att nå målet samt visa på var och hur ytterligare insatser görs på bästa sätt	<i>Genomförs.</i> Kompetensförsörjningsplanen som redovisas i samband med årsredovisningen visar på det arbete som görs för att nå nämndmålet. Det handlar mycket om ett långsiktigt arbete som förväntas ge goda resultat på sikt.
Planera för jämlikt nyttjande i investeringsprojekt/och i	Säkerställa att olika grupper av pojkar/flickor,	<i>Genomfört</i> 2018 och pågår 2019 och framöver: • Hall för gymnastikidrotten i Tumba • Rödstu Hage IP tillgänglighets-

verksamhetsutveckling	kvinnor/män får del av Kultur- och fritidsverksamheterna på lika villkor och med lika hög kvalitet	anpassas fullt ut för seniorer och personer med funktionsnedsättning • Botkyrka cricketcenter stärker inkludering • Badplatserna i Slagsta och Fittja som rustas upp 2019, ska utformas för ett jämställt nyttjande • Basketplan och konstfrusen isbana på Brunna IP
Kultur- och fritidsförvaltningens metodskrift om delaktighet används i bygg- och renoveringsprojekt	Bygga på det arbete som redan görs med att involvera Botkyrkabor i utvecklingen av kultur- och fritidsverksamheterna	<i>Genomförs delvis.</i> Delar av den används t. ex då Kärsby sporthall upprustas, med syfte att barn och unga som använder hallen ska vara med och påverka den fysiska utformningen. I de investeringsprojekt som finns inom förvaltningens investeringsram är inriktningen att unga Botkyrkabor ska ges möjlighet att utsmycka platsen inom ramen för 1% regeln. Västra Götalandsregionens riktlinjer för tillgänglig fysisk miljö används också vid ny- och ombyggnation.
Fortsätta tillgänglighetskartläggningen av nämndens verksamheter	Planera för ytterligare tillgänglighetsanpassning av nämndens verksamheter så att kultur- och fritidsverksamheterna når ännu fler Botkyrkabor	<i>Genomförs.</i> Tillgänglighetskartläggningen av nämndens verksamheter pågår. Biblioteken är klara och info finns på https://bibliotek.botkyrka.se/tillg%C3%A4nglighet Vid varje nytt anläggningsprojekt görs också en tillgänglighetsutredning tidigt i planeringen. I upprustningen av Slagsta och Brotorpsbadet ingår tillgänglighetsanpassning som en viktig del.