



Strategi för jämlighet och mångfald

Med handlingsplan för 2016–2019

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.

– Den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna, artikel 27.

Uppdaterad senast: 2016-10-28



Innehållsförteckning

Bakgrund	3
Riksteaterns uppdrag	3
Riksteatern i backspegeln	3
Utgångspunkter för strategin	4
Lagar och konventioner	4
Begrepp	4
Avgränsningar	6
Strategin – ett nytt arbetssätt.....	7
En långsiktig vision	7
Arbetsättet: jämlikhetsintegrering	7
Syfte och mål	7
Metodiken: konsekvensanalys för jämlikhet.....	7
Engagemang och delaktighet.....	8
Styrning.....	9
Handlingsplan för 2016–2019	10
Källor	12

Bakgrund

Riksteaterns uppdrag

Riksteatern är en folkrörelse som sedan 1933 arrangerar och främjar scenkonst. Riksteatern äger en turnerande nationalscen som är till för alla i Sverige.

Enligt stadgarna ska Riksteatern ”ge alla möjlighet att uppleva varierad och kvalitativ scenkonst, oavsett var man bor i landet, oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, social eller etnisk tillhörighet, religion eller trosuppfattning, funktionsförutsättning, sexuell läggning eller ålder”.

Riksteatern är en offentligt finansierad institution med ett statligt uppdrag. Enligt regeringens finansieringsvillkor ”ska Riksteatern i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, tillgänglighets-, barn- och mångfaldsperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete”.

Riksteatern i backspegeln

Riksteatern har en lång historia av att hitta innovativa sätt att nå nya publikgrupper, inte minst när det gäller yngre publik samt etniska och språkliga minoriteter. Cullbergbaletten och Tyst Teater har dessutom varit viktiga i internationell bemärkelse.

Digitalisering, urbanisering och ökad invandring har medfört förändringar i såväl befolkningsstrukturen som i människors kulturvanor och kulturintressen. Vi lever i en tid när förändringarna sker i en snabb takt vilket är en utmaning för scenkonsten om den ska vara relevant för sin samtid.

Scenkonst som varken agerar eller reagerar med hänsyn till de snabba förändringarna riskerar att bli inaktuell och därmed ointressant. Omvärldsbevakning och förståelse för förändringar i såväl befolkningsstrukturen som i vad som väcker människors intresse och nyfikenhet är en förutsättning för både insikt och snabb reaktionsförmåga.

Mot bakgrund av detta har Riksteaterns styrelse påpekat behovet av att stärka arbetet för att ”nå alla överallt”. Om ambitionen att uppnå ”mångfald på, bakom och framför scenen” ska förverkligas krävs det att strävan efter att nå nya publikgrupper, medlemmar och verksamheter med olika erfarenheter och kompetenser integreras i verksamheten.

Den 3 december 2015 gav styrelsen tjänstemannaorganisationen i uppdrag att ta fram en strategi för jämlikhet och mångfald.

Utgångspunkter för strategin

Lagar och konventioner

Svensk lagstiftning

Med svensk lagstiftning avses i detta dokument i första hand följande lagar:

1. Sveriges grundlagⁱ
2. diskrimineringslagen (2008:567)
3. språklagen (2009:600)
4. lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

Internationella normativa överenskommelser

Med internationella normativa överenskommelser menas i detta dokument de internationella konventioner som Sverige undertecknat, huvudsakligen följande.

1. FN-konventioner:ⁱⁱ
 - konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter
 - konventionen om avskaffande av rasdiskriminering
 - konventionen om barnets rättigheter
 - konventionen om avskaffande av diskriminering av kvinnor
 - konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
 - konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning.
2. EU:s rättsakter:ⁱⁱⁱ
 - EU-direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av personer oavsett deras ras eller etniska ursprung
 - EU-direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling
 - EU-direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet
 - EU-direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster.
3. Europarådets konventioner:^{iv}
 - ramkonventionen om skydd för nationella minoriteter
 - europeiska stadgan om landsdels- eller minoritetsspråk.

Begrepp

Jämlikhet

Jämlikhet är principen om alla individers lika värde och innebär alla individers lika rättigheter och möjligheter.^v

Lika rättigheter

Lika rättigheter syftar på korrekt tillämpning av lagar, regler och policyer så att ingen utsätts för missgynnande eller diskriminering.^{vi}

Lika möjligheter

Lika möjligheter syftar på åtgärder med målsättningen att skapa likvärdiga förutsättningar för personer och grupper som trots korrekt tillämpning av regler, lagar och policyer historiskt sett inte har fått likvärdiga förutsättningar som övriga befolkningen.^{vii}

Mångfald

Mångfald är ett idealt tillstånd som uppstår efter en långvarig och konsekvent tillämpning av principen om allas lika rättigheter och möjligheter.

Jämlikhetsintegrering

Jämlikhetsintegrering^{viii} syftar på det systematiska införlivandet av principen om allas lika rättigheter och möjligheter i en verksamhet i sin helhet. Den omfattar såväl planering som implementering och översyn av verksamheten. Jämlikhetsintegrering innebär att varje beslut som har bäring på verksamheten granskas utifrån uppsatta mål och utifrån frågan på vilket sätt beslutet säkrar allas lika rättigheter och möjligheter. Beslut justeras utifrån vad som kan göras för att i så stor utsträckning som möjligt minska negativt utfall för olika delar i befolkningen. Jämlikhetsintegrering utgår som regel från ett antal skyddade egenskaper i gällande lagar och konventioner.

Skyddade egenskaper

Men skyddade egenskaper avses i detta dokument de egenskaper som har utpekats som skyddsvärda i såväl svensk lagstiftning som i internationella normativa överenskommelser samt i Riksteaterns stadgar. Vissa av dessa egenskaper har försetts med definitioner som hämtats ur lagar och konventioner:

- etnisk tillhörighet^x definieras som ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg eller annat liknande förhållande”
- funktionsnedsättning/funktionsförutsättning^x definieras som ”varaktiga fysiska eller psykiska begränsningar av en persons funktionsförmåga som till följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller kan förväntas uppstå”
- geografisk hemvist^{xi}
- kön
- könsöverskridande identitet eller uttryck^{xii} definieras som ”att någon inte identifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger uttryck för att tillhöra ett annat kön”
- religion eller annan trosuppfattning^{xiii} definieras som ”religiösa åskådningar såsom kristendom, judendom, islam, buddism och hinduism samt ateism och agnosticism”
- sexuell läggning^{xiv} definieras som ”homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning”
- socio-ekonomisk bakgrund^{xv}
- ålder.



Avgränsningar

Detta dokument utgår från en av de klassiska definitionerna av begreppet "strategi", nämligen: strategi är fastställandet av de grundläggande långsiktiga målen för en organisation och antagandet av det tillvägagångssätt och den fördelning av resurser som krävs för att uppnå dessa mål.^{xvi}

Denna strategi utgår därför från de långsiktiga mål som behöver uppnås för att införliva ändamålsparagrafen i Riksteaterns stadgar och därmed leva upp till ambitionen om "mångfald på, bakom och framför scenen".

Strategin fastställer styrande principer, definitioner, långsiktiga mål och ett gemensamt arbetssätt för att nå dessa mål som i sin tur är kopplade till Riksteaterns stadgar i första hand. Den inkluderar även en styrningsmodell som ställer krav på genomförande. Strategin ska därför inte läsas som en handlingsplan utan som ett ramdokument som ger en vägledning till verksamhets- och/eller handlingsplaner inom Riksteatern.

Detta dokument är tvingande för Riksteaterns nationella verksamhet och en inspiration till regionala och lokala verksamheter.

Dokumentet har tagits fram i enlighet med ett uppdrag från ledningsgruppen till avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling. Arbetsprocessen inkluderade en referensgrupp med tjänstemän från samtliga avdelningar inom den nationella verksamheten och två konsulenter enligt förslag från det regionala ordförandepresidiet.

Strategin – ett nytt arbetssätt

En långsiktig vision

Riksteatern ska vara en organisation som bedriver sin verksamhet med hänsyn till den generella principen om jämlikhet så som den uttrycks i svensk lagstiftning och i internationella normativa överenskommelser som Sverige undertecknat. Principen om alla människors lika rättigheter och möjligheter ska beaktas i Riksteaterns verksamhet i sin helhet.

Arbetssättet: jämlikhetsintegrering

Riksteatern ska införliva principen om allas lika rättigheter och möjligheter genom att arbeta med jämlikhetsintegrering.

Syfte och mål

Jämlikhetsintegrering är ett medel för att, som det uttrycks i stadgarna”, nå alla överallt”, vilket på längre sikt bidrar till att införliva ambitionen om ”mångfald på, bakom och framför scenen”.

Riksteatern ska därför sträva efter att återspegla befolkningen i så stor utsträckning som möjligt såväl bland medlemmar och medlemsorganisationer som i publiken. Anställda på Riksteatern ska ha den nödvändiga kompetensen för att leva upp till detta.

De mål som ska uppnås är att alla i Sverige, oavsett var de bor eller vilka de är, ska kunna:

1. ansöka och konkurrera om lediga anställningar hos Riksteatern utan att utsättas för diskriminering eller missgynnande (mångfald på och bakom scenen)
2. bli en del av Riksteatern som folkrörelse och bidra till att utveckla och forma Riksteatern både som folkrörelse och som scenkonstinstitution (mångfald bakom scenen)
3. uppleva att Riksteaterns utbud av kvalitativ scenkonst innehåller berättelser, gestaltningar eller iscensättningar som är relevanta för deras historia och verklighet (mångfald på och framför scenen).

Arbetet för att nå målen ska präglas av vad som är förenligt med en demokratisk folkrörelse och Riksteatern ska alltid främja goda relationer och motverka motsättningar mellan olika grupper i befolkningen.

Metodiken: konsekvensanalys för jämlikhet

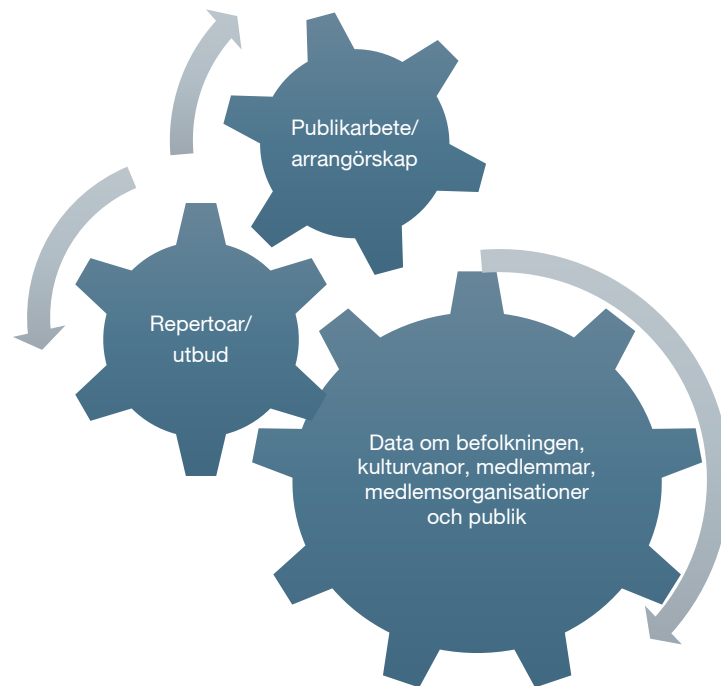
Jämlikhetsintegrering tillämpas i praktiken genom en specifik metodik – en konsekvensanalys för jämlikhet^{xvii} med utgångspunkt i de skyddade egenskaperna i såväl svensk lagstiftning som i internationella normativa överenskommelser.

Verksamhetsplanering och/eller översyn av verksamheten beslutas först efter att den granskats utifrån vad utfallet kan bedömas vara i relation till olika grupper i befolkningen. Syftet är att kunna justera besluten på ett sätt som – i så stor utsträckning som möjligt – bidrar till att uppnå målen för jämlikhetsintegreringen och undvika oavsiktliga negativa effekter på olika grupper. Data om befolkningen och dess kulturvanor samt data om medlemmar, medlemsorganisationer och publiken blir en utgångspunkt för hur verksamheten bedöms leva upp till målen eller avvika från dessa.

Beslut vad gäller exempelvis rekrytering, organisering eller repertoarval ska därmed fattas först efter att ha granskats. Där lämpligt och möjligt ska beslut proportionerligt justeras utifrån den generella principen om allas lika rättigheter och möjligheter, för att undvika negativ effekt på olika

grupper och därmed bidra till målen med jämlikhetsintegrering. Detta sker genom en sund avvägning mellan jämlikhetsprincipen och relevanta faktorer så som verksamhetens behov, konstnärliga ambitioner och ekonomiska förutsättningar.

Data om befolkningen, dess kulturvanor samt data om medlemmar, medlemsorganisationer och publiken utgör även en stimulans för att diskutera verksamhetens prioriteringar.



Figur 1. Ovanstående figur visar samspelet mellan repertoar/utbud, publikarbete/arrangörskap och dataunderlaget i syfte att fatta informerade beslut.

Engagemang och delaktighet

Arbetet ska bedrivas med respekt för medlemmarnas engagemang och delaktighet så som det påpekas i stadgarna. Samtliga verksamheter inom Riksteatern har därför, med utgångspunkt i dataunderlaget, möjlighet att ge stimulans till arbetet:

1. Den nationella verksamheten beslutar om repertoar så att utbudet blir intressant för fler grupper i befolkningen. Den nationella verksamheten erbjuder de regionala och lokala verksamheterna stöd för att säkerställa att publikarbete och arrangörskap i relation till nya publikgrupper lyckas.
2. Den regionala verksamheten efterfrågar justeringar eller ändringar i repertoar med utgångspunkt i data om befolkningen i respektive region. Den nationella verksamheten ger nödvändigt stöd till den regionala verksamheten. Den regionala verksamheten i sin tur erbjuder de lokala verksamheterna stöd för att säkerställa att publikarbete och arrangörskap i relation till nya publikgrupper lyckas.
3. Den lokala verksamheten efterfrågar justeringar eller ändringar i repertoar utifrån behov att möta grupper som inte nåtts hittills utifrån data om befolkningen lokalt. Den regionala verksamheten tar på sig rollen att samordna och/eller samverka på en regionnivå. Den nationella verksamheten svarar med nödvändigt stöd.



Styrning

Konsekvensanalys för jämlikhet är en generell modell som behöver anpassas till varje organisations behov.^{xviii} Riksteatern ska under perioden 2016–2017 utarbeta en egen anpassad modell som på bästa möjliga sätt svarar mot organisationens behov.

Den framtagna modellen ska tillämpas på följande sätt inom den nationella verksamheten:

- Samtliga avdelningschefer ansvarar för att avdelningarnas och enheternas verksamhetsplaner innehåller åtgärder som bidrar till att målen med jämlikhetsintegrering uppnås utifrån sina respektive ansvarsområden.
- Ledningsgruppen ansvarar för att verksamhetsplanerna är samstämmiga och bidrar gemensamt till målen med jämlikhetsintegrering.
- VD ansvarar för redovisning av arbetet för styrelsen.
- Styrelsen ansvarar för att redovisa arbetet för kongressen.

Handlingsplan för 2016–2019

Handlingsplanen nedan gäller för tjänstepersoner (i den nationella verksamheten) under 2016–2019.

Under **2016** ska detta genomföras:

Aktivitet	Ansvarig
Framtagning av ett förslag till ett strategidokument (föreliggande dokument)	Avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling och en referensgrupp bestående av företrädare för samtliga avdelningar inom den nationella verksamheten samt den regionala verksamheten
Antagning av strategidokumentet av Riksteaterns ledning	VD
Antagning av strategidokumentet och val av skyddade egenskaper som bör ges prioritet samt beslut om statusen av strategidokumentet (tvingande eller vägledande och för vilka verksamheter)	Styrelsen
Genomförande av seminarium/utbildning om strategin och jämlikhetsintegrering hos varje avdelning inom den nationella verksamheten	Samtliga avdelningschefer med stöd från avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling
Genomförande av seminarium/utbildning om strategin och jämlikhetsintegrering för den regionala verksamheten	Den regionala verksamheten med stöd från avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling
En första översyn av verksamhetsplanerna utifrån strategin	Samtliga avdelningschefer och medarbetare
Framtagning av ett första dataunderlag för jämlikhetsintegrering (fortsätter under 2017)	Avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling

Under **2017** ska detta genomföras:

Aktivitet	Ansvarig
Framtagning av en metodologi/ett tillvägagångssätt med dithörande eventuella checklistor och/eller mallar samt relevanta skyddade egenskaper för varje avdelning inom den nationella verksamheten	Ledningsgruppen med stöd från avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling



Identifiering av nödvändiga eller möjliga externa partners där ansvaret kan vara gemensamt	Avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling
Identifiering av organisationer som företräder olika befolkningsgrupper utifrån de skyddade egenskaperna och som kan vara aktuella för samråd	Avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling
Identifiering av behov av data – kvalitativt och kvantitativt	Ledningsgruppen med stöd från avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling
Framtagning av en sammanhållen och konkret konsekvensanalysmodell för hela Riksteatern	VD och ledningsgrupp med stöd från avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling

Under **2018** ska detta genomföras:

Aktivitet	Ansvarig
Implementering av den framtagna modellen för konsekvensanalys utifrån prioriteringarna	VD och ledningsgruppen med stöd från avdelningen för strategi- och verksamhetsutveckling

Under **2019** ska detta genomföras:

Aktivitet	Ansvarig
Publicering av en rapport med en "noll-mätning"	Ledningsgrupp, VD och styrelse
Antagning av rapporten och ett förslag till en fortsatt strategi som läggs fram till kongressen 2019	Styrelsen



Källor

ⁱ Med särskild hänvisning till tre principer i 1 kap. 2 § regeringsformen, nämligen: ”respekten för alla människors lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet”, principen om att den enskildes ”kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten” och principen om att ”det allmänna ska motverka diskriminering av människor på grund av kön, hudfärg, nationellt eller etniskt ursprung, språklig eller religiös tillhörighet, funktionshinder, sexuell läggning, ålder eller andra omständigheter som gäller den enskilde som person”.

ⁱⁱ Konventionerna i fulltext samt Sveriges återrapportering till FN och FN-kommittéernas synpunkter på situationen för de mänskliga rättigheterna i Sverige finns på regeringens webbplats för mänskliga rättigheter: www.manskligarattigheter.se

ⁱⁱⁱ Direktiven i fulltext finns på regeringens webbplats för EU-upplysning: www.eu-upplysningen.se/Du-i-EU/Dina-rattigheter-i-EU/Diskriminering-och-jamstalldhet/

^{iv} Konventionerna i fulltext samt Sveriges återrapportering till Europarådet och dess granskningskommittéer finns på regeringens webbplats för mänskliga rättigheter: www.manskligarattigheter.se

^v Se exempelvis konventionen om avskaffande av rasdiskriminering (artikel 1), konventionen om avskaffande av diskriminering av kvinnor (artikel 1) och 1 kap. 1 § diskrimineringslagen.

^{vi} Jämför med förarbeten till diskrimineringslagen: prop. 2007/08:95.

^{vii} Jämför med förarbeten till diskrimineringslagen: prop. 2007/08:95.

^{viii} Detta är en svensk översättning av EU-kommissionens definition med några få begreppsliga anpassningar. EU-kommissionens ursprungliga definition på engelska finns i följande publikation: ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium_mainstreaming_equality_en.pdf

^{ix} Enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen.

^x Enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen. Observera att begränsningen i funktionsförmågan uppstår först i kontakt med omgivningen, dvs. det är brister i den fysiska eller psykiska omgivningen som leder till begränsningen. Definitionen bygger liksom konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning på den sociala modellen och inte på den medicinska modellen. Begreppet funktionsförutsättning är hämtat ur Riksteaterns stadgar och används som synonym till det juridiska begreppet funktionsnedsättning.

^{xi} I enlighet med Riksteaterns stadgar.

^{xii} Enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen.

^{xiii} Enligt förarbeten till diskrimineringslagen: prop. 2007/08:95, s. 121.



^{xiv} Enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen.

^{xv} I enlighet med Riksteaterns stadgar. Definitionen av socio-ekonomisk bakgrund bör väljas i ett senare skede. Valet står mellan två alternativ – Statistiska centralbyråns definition eller EU:s definition enligt European Socio-Economic Classification (ESeC).

^{xvi} Chandler, Alfred (1962). Strategy and structure: Chapters in the history of industrial enterprise. Doubleday: New York.

^{xvii} Begreppet är en svensk översättning av den engelska termen ”equality impact assessment”. Metodiken används av såväl EU-kommissionen som av den brittiska motsvarigheten till den svenska Diskrimineringsombudsmannen.

^{xviii} Se exempelvis EU-kommissionens handbok: ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium_mainstreaming_equality_en.pdf och en handbok från Storbritanniens motsvarighet till den svenska Diskrimineringsombudsmannen: www.pedestriansafety.org.uk/files/equality_impact_assessment_guidance_quick-start_guide.pdf