

1 **Riksteaterns strategi för**  
2 **jämlikhet och mångfald**

3 Var och en har rätt att fritt delta i samhällets kulturella liv, att njuta av konst samt att få  
4 ta del av vetenskapens framsteg och dess förmåner.

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

6 Den offentliga makten ska utövas med respekt för alla människors lika värde och för  
7 den enskilda människans frihet och värdighet. Den enskildes personliga, ekonomiska  
8 och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten.

9 – Regeringsformen, 1 Kap., 2 §

## 1 **Bakgrund**

### 2 **Riksteaterns uppdrag**

3 Riksteatern är en folkrörelse som arrangerar, främjar och producerar turnerande scen-  
4 konst.

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

9 Riksteatern är en offentligt finansierad institution med ett statligt uppdrag. Enligt  
10 regeringens finansierings-villkor ”ska Riksteatern i sin verksamhet integrera ett jäm-  
11 ställdhets-, tillgänglighets-, barn- och mångfalds-perspektiv samt ett internationellt  
12 och interkulturellt utbyte och samarbete”.

### 13 **Riksteatern i backspegeln**

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

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

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

25 Mot bakgrund av detta pekade Riksteaterns styrelse efter kongressen 2015 på behovet av att  
26 stärka arbetet för att ”nå alla överallt”. Om ambitionen att uppnå ”mångfald på, bakom och  
27 framför scenen” ska förverkligas krävs det att strävan efter att nå nya publik, medlemmar  
28 och verksamma med olika erfarenheter och kompetenser integreras i verksamheten. I de-  
29 cember 2015 gav styrelsen tjänstemannaorganisationen i uppdrag att ta fram en strategi för  
30 jämlikhet och mångfald. En sådan strategi togs fram under 2015-2016 och antogs av styrelsen i  
31 september 2016. Strategin var gällande för den nationella verksamheten och var tänkt som en  
32 vägledning som kan tjäna som inspiration för de regionala och lokala verksamheterna.

33 Under kongressperioden, konstaterade styrelsen att den utmaning som gäller för Rikstea-  
34 tern i egenskap av en scenkonstinstitution gäller för organisationen även i egenskap av en  
35 folkrörelse. Hösten 2018 uttryckte styrelsen en ambition om att strategin bör gälla Rikstea-  
36 terns samtliga verksamheter – den nationella, den regionala och den lokala. Denna strategi  
37 är en omarbetning av den tidigare antagna versionen (som antogs 2016) för att kunna på ett  
38 ändamålsenligt sätt vara relevant för Riksteaterns samtliga verksamheter.

# 1 Utgångspunkter för strategin

## 2 Lagar och konventioner

### 3 SVENSK LAGSTIFTNING

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

- 5 1. Sveriges grundlag<sup>1</sup>
- 6 2. diskrimineringslagen (2008:567)
- 7 3. språklagen (2009:600)
- 8 4. lagen (2009:724) om nationella minoriteter och minoritetsspråk.

### 9 INTERNATIONELLA NORMATIVA ÖVERENSKOMMELSER

10 Med internationella normativa överenskommelser menas i detta dokument de interna-  
11 tionella konventioner som Sverige undertecknat, huvudsakligen följande.

- 12 1. FN-konventioner<sup>2</sup>:
  - 13 ● konventionen om medborgerliga och politiska rättigheter
  - 14 ● konventionen om avskaffande av rasdiskriminering
  - 15 ● konventionen om barnets rättigheter
  - 16 ● konventionen om avskaffande av diskriminering av kvinnor
  - 17 ● konventionen om ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter
  - 18 ● konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning
- 19 2. EU:s rättsakter<sup>3</sup>:
  - 20 ● EU-direktiv 2000/43/EG om genomförandet av principen om likabehandling av
  - 21 personer oavsett deras ras eller etniska ursprung
  - 22 ● EU-direktiv 2000/78/EG om inrättande av en allmän ram för likabehandling
  - 23 ● EU-direktiv 2006/54/EG om genomförandet av principen om lika möjligheter
  - 24 och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet
  - 25 ● EU-direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av
  - 26 kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänster
- 27 3. Europarådets konventioner<sup>4</sup>:
  - 28 ● ramkonventionen om skydd för nationella minoriteter
  - 29 ● europeiska stadgan om landsdels- eller minoritetsspråk.

## 30 Begrepp

### 31 JÄMLIKHET

32 Jämlikhet är principen om alla individers lika värde och innebär alla individers lika  
33 rättigheter och möjligheter<sup>5</sup>.

### 34 LIKA RÄTTIGHETER

### 35 LIKA MÖJLIGHETER

36 Lika möjligheter syftar på åtgärder med målsättningen att skapa likvärdiga förutsätt-  
37 ningar för personer och grupper som trots korrekt tillämpning av regler, lagar och poli-

1 cyer historiskt sett inte har fått likvärdiga förutsättningar som övriga befolkningen<sup>6</sup>.

## 2 MÅNGFALD

3 Mångfald är ett idealt tillstånd som uppstår efter en långvarig och konsekvent tillämp-  
4 ning av principen om allas lika rättigheter och möjligheter.

## 5 JÄMLIKHETSINTEGRERING

6 Jämlikhetsintegrering<sup>7</sup> syftar på det systematiska införlivandet av principen om allas lika  
7 rättigheter och möjligheter i en verksamhet i sin helhet. Den omfattar såväl planering som  
8 implementering och översyn av verksamheten. Jämlikhetsintegrering innebär att varje  
9 beslut som har bäring på verksamheten granskas utifrån uppsatta mål och utifrån frågan  
10 på vilket sätt beslutet säkrar allas lika rättigheter och möjligheter. Beslut justeras utifrån  
11 vad som kan göras för att i så stor utsträckning som möjligt minska negativt utfall för  
12 olika delar i befolkningen. Jämlikhetsintegrering utgår som regel från ett antal skyddade  
13 egenskaper i gällande lagar och konventioner.

## 14 SKYDDADE EGENSKAPER

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

- 19 • etnisk tillhörighet<sup>8</sup> definieras som ”nationellt eller etniskt ursprung, hudfärg  
20 eller annat liknande förhållande”
- 21 • funktionsnedsättning/funktionsförutsättning<sup>9</sup> definieras som ”varaktiga  
22 fysiska eller psykiska begränsningar av en persons funktionsförmåga som till  
23 följd av en skada eller en sjukdom fanns vid födelsen, har uppstått därefter eller  
24 kan förväntas uppstå”
- 25 • geografisk hemvist<sup>10</sup>
- 26 • kön
- 27 • könsöverskridande identitet eller uttryck<sup>11</sup> definieras som ”att någon inte iden-  
28 tifierar sig som kvinna eller man eller genom sin klädsel eller på annat sätt ger  
29 uttryck för att tillhöra ett annat kön”
- 30 • religion eller annan trosuppfattning<sup>12</sup> definieras som ”religiösa åskådningar  
31 såsom kristendom, judendom, islam, buddism och hinduism samt ateism och  
32 agnosticism”
- 33 • sexuell läggning<sup>13</sup> definieras som ”homosexuell, bisexuell eller heterosexuell läggning”
- 34 • socio-ekonomisk bakgrund<sup>14</sup>
- 35 • ålder

## 36 **Avgränsningar**

37 Detta dokument utgår från en av de klassiska definitionerna av begreppet ”strategi”,  
38 nämligen: strategi är fastställandet av de grundläggande långsiktiga målen för en organi-  
39 sation och antagandet av det tillvägagångssätt och den fördelning av resurser som krävs  
40 för att uppnå dessa mål.<sup>15</sup>

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

4 Strategin fastställer vision, styrande principer, definitioner, långsiktiga mål och ett  
 5 gemensamt arbetssätt för att nå dessa mål som i sin tur är kopplade till Riksteaterns  
 6 stadgar i första hand. Strategin ska därför inte läsas som en handlingsplan utan som ett  
 7 ramdokument som ger en vägledning till verksamhets- och/eller handlingsplaner inom  
 8 Riksteaterns samtliga verksamheter.

## 9 **Strategin**

### 10 **Vision och syfte**

11 Den långsiktiga visionen är att Riksteatern blir en organisation som bedriver sina samt-  
 12 liga verksamheter med hänsyn till den generella principen om jämlikhet så som den  
 13 uttrycks i svensk lagstiftning och i internationella normativa överenskommelser som  
 14 Sverige undertecknat. Principen om alla människors lika rättigheter och möjligheter  
 15 ska beaktas i Riksteaterns verksamhet i sin helhet.

16 Syftet är att Riksteatern i sina samtliga verksamheter ska samspela för att leva upp till  
 17 ambitionen i stadgarna om att ”bidra till att alla ska kunna delta, ha inflytande och kän-  
 18 na delaktighet i konsten och samhället och ska på så sätt vara en föregångare i att utöva,  
 19 utveckla och skapa morgondagens demokrati”.

### 20 **Långsiktiga mål**

21 Arbetet med strategin som styrdokument är ett medel för att, som det uttrycks i stadgar-  
 22 na, ”nå alla överallt”, vilket på längre sikt bidrar till att införliva ambitionen om en ”mång-  
 23 fald på, bakom och framför scenen”. Riksteatern ska därför sträva efter att återspegla  
 24 befolkningen i så stor utsträckning som möjligt såväl bland medlemmar och medlemsor-  
 25 ganisationer som i publiken. Anställda på Riksteatern ska ha den nödvändiga kompeten-  
 26 sen för att leva upp till detta.

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

- 29 • Mål 1: ansöka och konkurrera om lediga anställningar och arbetstillfällen samt  
 30 åtnjuta jämlika arbetsvillkor hos Riksteaterns samtliga verksamheter utan att  
 31 utsättas för diskriminering eller missgynnande (mångfald på och bakom scenen)
- 32 • Mål 2: bli en del av Riksteatern i egenskap av folkrörelse som utmärker sig  
 33 med god och respektfull bemötandekultur och på så sätt kunna bidra till att  
 34 utveckla och forma Riksteatern både som folkrörelse och som scenkonstinstitu-  
 35 tion (mångfald bakom scenen)
- 36 • Mål 3: uppleva att Riksteaterns samlade utbud av kvalitativ scenkonst, oavsett  
 37 producent, innehåller berättelser, gestaltningar eller iscensättningar som är  
 38 relevanta för bred variation av människors bakgrunder, historier och verklighe-

1 ter (mångfald på och framför scenen).  
 2 Dessa är relevanta för olika verksamhet i olika utsträckning, dock måste alla verksam-  
 3 heter samspela för att målen ska uppnås. Nedan en illustration som illustrerar ansvars  
 4 fördelningen

5	<b>Lokala verksamheters ansvar</b>	<b>Regionala verksamheters ansvar</b>	<b>Nationella verksamhetens ansvar</b>
<b>Mål 1</b>	Följa gällande lagstiftning	Följa gällande lagstiftning	Följa gällande lagstiftning
<b>Mål 2</b>	Respektera stadgarna, bidra till god bemötandekultur inom Riksteatern samt skapa goda relationer till andra lokala aktörer	Respektera stadgarna, bidra till god bemötandekultur inom Riksteatern samt skapa goda relationer till andra regionala aktörer	Respektera stadgarna, bidra till god bemötandekultur inom Riksteatern samt skapa goda relationer till andra nationella aktörer
<b>Mål 3</b>	Utifrån sina lokala förutsättningar identifiera det stöd som krävs för att öka och bredda publiken på sin respektive ort	Utifrån sina regionala förutsättningar främja de insatser som bidrar till att säkra lokalt identifierat stöd som behövs för att öka och bredda publiken	Utifrån ett nationellt perspektiv säkra det nödvändiga stödet som identifierats lokalt och regionalt för att öka och bredda publiken

## 6 **Arbetsätt**

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

9 Jämlikhetsintegrering tillämpas i praktiken genom en specifik metodik – en konsekvensanalys  
 10 för jämlikhet med utgångspunkt i de skyddade egenskaperna i såväl svensk lagstiftning som i  
 11 internationella normativa överenskommelser.

12 Verksamhetsplanering inom Riksteaterns samtliga verksamheter ska normalt sett beslutas  
 13 först efter att den granskats utifrån vad utfallet kan bedömas vara i relation till olika grupper  
 14 i befolkningen. Syftet är att kunna justera besluten på ett sätt som – i så stor utsträckning  
 15 som möjligt – bidrar till att uppnå målen för jämlikhetsintegreringen och undvika oavsiktliga  
 16 negativa effekter på olika grupper i samhället. Data om befolkningen och dess kulturvanor  
 17 samt data om medlemmar, medlemsorganisationer och publiken blir en utgångspunkt för hur  
 18 verksamheten bedöms leva upp till målen eller avvika från dessa.

19 Beslut vad gäller exempelvis rekrytering, organisering, fastställande av utbud och arrange-  
 20 mang ska därmed fattas först efter att ha granskats med ambitionen att bidra till målen i denna

1 strategi. Där det är lämpligt och möjligt ska beslut proportionerligt justeras utifrån den ge-  
 2 nerella principen om allas lika rättigheter och möjligheter, för att undvika negativ effekt på  
 3 olika grupper och därmed bidra till målen med jämlikhetsintegrering. Detta sker genom en  
 4 sund avvägning mellan jämlikhetsprincipen och relevanta faktorer så som verksamheters  
 5 behov, konstnärliga ambitioner och ekonomiska förutsättningar. De skyddade egenskaper  
 6 som kan vara relevanta varierar mellan olika verksamheter och orter.

## 7 **Genomförande**

8 Den nationella styrelsen bär ansvaret för att följa hur arbetet bedrivs utifrån de olika för-  
 9 utsättningar som gäller för olika delar av landet och/eller olika verksamheter.

### 10 **Lokal verksamhet**

11 Den lokala verksamheten för att bedriva arrangörskapet på ett sätt som bidrar till målen i  
 12 denna strategi samt identifiera och sakligt dokumentera det stöd som krävs från regional  
 13 och nationell nivå för att öka och bredda publiken och medlemskapet lokalt. Dokumenta-  
 14 tion kan med fördel göras genom verksamhetsplaner eller motsvarande.

### 15 **Regional verksamhet**

16 Den regionala verksamheten ansvarar för att bedriva en främjande verksamhet på ett sätt  
 17 som bidrar till målen i denna strategi samt identifiera och sakligt dokumentera det stöd  
 18 som krävs från regional och nationell nivå för att bredda och öka publiken och medlemska-  
 19 pet lokalt. Dokumentation kan med fördel göras genom verksamhetsplaner eller motsva-  
 20 rande.

### 21 **Nationell verksamhet**

- 22 • Ledningsgruppen ansvarar för att verksamhetsplan samt samtliga aktivitetspla-  
 23 ner är samstämmiga och bidrar gemensamt till målen i denna strategi
- 24 • Samtliga avdelningschefer ansvarar för att aktivitetsplanerna för de avdelningar  
 25 och enheter som ligger under deras ansvar innehåller relevanta åtgärder som  
 26 bidrar till att målen i denna strategi uppnås utifrån sina respektive ansvarsområden.
- 27 • VD ansvarar för redovisning av arbetet för styrelsen.

### 29 **Den nationella styrelsen**

- 30 • Ta fram en verksamhetsinriktning som bidrar till målen i denna strategi.
- 31 • Ta fram en helhetsbild av det stöd som efterfrågas i lokala och regionala dokumentatio-  
 32 ner i syfte att öka och bredda publiken och medlemskapet.
- 33 • Bilda en arbetsgrupp med representanter från våra verksamheter för att utarbeta en  
 34 uppförandekod.
- I dialog med den nationella verksamheten besluta om det stöd som kan och bör tas fram och hur det kan och bör finansieras.

## 1 Referenser

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

7 <sup>2</sup>Konventionerna i fulltext samt Sveriges återrapportering till FN och FN-kommittéernas synpunkter på situationen  
8 för de mänskliga rättigheterna i Sverige finns på regeringens webbplats för mänskliga rättigheter: [www.manskliga-  
rattigheter.se](http://www.manskliga-<br/>9 rattigheter.se)

10 <sup>3</sup>Direktiven i fulltext finns på regeringens webbplats för EU-upplysning: [www.eu-upplysningen.se/Du-i-EU/  
Dina-rattigheter-i-EU/Diskriminering-och-jamstallighet/](http://www.eu-upplysningen.se/Du-i-EU/<br/>11 Dina-rattigheter-i-EU/Diskriminering-och-jamstallighet/)

12 <sup>4</sup>Konventionerna i fulltext samt Sveriges återrapportering till Europarådet och dess granskningskommittéer  
13 finns på regeringens webbplats för mänskliga rättigheter: [www.manskligarattigheter.se](http://www.manskligarattigheter.se)

14 <sup>5</sup>Se exempelvis konventionen om avskaffande av rasdiskriminering [artikel 1], konventionen om avskaffande av  
15 diskriminering av kvinnor [artikel 1] och 1 kap. 1 § diskrimineringslagen.

16 <sup>6</sup>Jämför med förarbeten till diskrimineringslagen: prop. 2007/08:95.

17 <sup>7</sup>Detta är en svensk översättning av EU-kommissionens definition med några få begreppsliga anpassningar.  
18 EU-kommissionens ursprungliga definition på engelska finns i följande publikation: [ec.europa.eu/justice/discrimi-  
nation/files/compendium\\_mainstreaming\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimi-<br/>19 nation/files/compendium_mainstreaming_equality_en.pdf)

20 <sup>8</sup>Enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen.

21 <sup>9</sup>Enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen. Observera att begränsningen i funktionsförmågan uppstår först i kontakt  
22 med omgivningen, dvs. det är brister i den fysiska eller psykiska omgivningen som leder till begränsningen.  
23 Definitionen bygger liksom konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning på den soci-  
24 ala modellen och inte på den medicinska modellen. Begreppet funktionsförutsättning är hämtat ur Riksteaterns  
25 stadgar och används som synonym till det juridiska begreppet funktionsnedsättning.

26 <sup>10</sup>I enlighet med Riksteaterns stadgar.

27 <sup>11</sup>Enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen.

28 <sup>12</sup>Enligt förarbeten till diskrimineringslagen: prop. 2007/08:95, s. 121.

29 <sup>13</sup>Enligt 1 kap. 5 § diskrimineringslagen.

30 <sup>14</sup>I enlighet med Riksteaterns stadgar. Definitionen av socio-ekonomisk bakgrund bör väljas i ett senare skede.  
31 Valet står mellan två alternativ – Statistiska centralbyråns definition eller EU:s definition enligt European So-  
32 cio-Economic Classification [ESeC].

33 <sup>15</sup>Chandler, Alfred [1962]. Strategy and structure: Chapters in the history of industrial enterprise. Doubleday: New  
34 York.

35 <sup>16</sup>Begreppet är en svensk översättning av den engelska termen "equality impact assessment". Metodiken används  
36 av såväl EU-kommissionen som av den brittiska motsvarigheten till den svenska Diskrimineringsombudsmannen.  
37 Se exempelvis EU-kommissionens handbok: [ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium\\_mainstream-  
ing\\_equality\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/compendium_mainstream-<br/>38 ing_equality_en.pdf) och en handbok från Storbritanniens motsvarighet till den svenska Diskrimineringsombuds-  
39 mannen: [www.pedestriansafety.org.uk/files/equality\\_impact\\_assessment\\_guidance\\_quick-start\\_guide.pdf](http://www.pedestriansafety.org.uk/files/equality_impact_assessment_guidance_quick-start_guide.pdf)