



Riksteaterns strategi för jämlikhet och mångfald

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.

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

- Regeringsformen, 1 Kap., 2 §



Innehållsförteckning

Bakgrund.....	3
Riksteaterns uppdrag	3
Riksteatern i backspegeln.....	3
Utgångspunkter för strategin	4
Lagar och konventioner.....	4
Begrepp	4
Avgränsningar	5
Strategin	6
Vision och syfte.....	6
Långsiktiga mål.....	6
Arbetsätt	7
Genomförande.....	8
Lokal verksamhet	8
Regional verksamhet.....	8
Nationell verksamhet.....	8
Den nationella styrelsen.....	8
Referenser	9



Bakgrund

Riksteaterns uppdrag

Riksteatern är en folkrörelse som arrangerar, främjar och producerar turnerande scenkonst.

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 finansierings- villkor ”ska Riksteatern i sin verksamhet integrera ett jämställdhets-, tillgänglighets-, barn- och mångfalds- perspektiv 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 pekade Riksteaterns styrelse efter kongressen 2015 på 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 publik, medlemmar och verksamma med olika erfarenheter och kompetenser integreras i verksamheten. I december 2015 gav styrelsen tjänstemannaorganisationen i uppdrag att ta fram en strategi för jämlikhet och mångfald. En sådan strategi togs fram under 2015-2016 och antogs av styrelsen i september 2016. Strategin var gällande för den nationella verksamheten och var tänkt som en vägledning som kan tjäna som inspiration för de regionala och lokala verksamheterna.

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



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-konventionerⁱⁱ:
 - 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 rättsakterⁱⁱⁱ:
 - 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^{ix} 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 vision, 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. Strategin ska därför inte läsas som en handlingsplan utan som ett ramdokument som ger en vägledning till verksamhets- och/eller handlingsplaner inom Riksteaterns samtliga verksamheter.



Strategin

Vision och syfte

Den långsiktiga visionen är att Riksteatern blir en organisation som bedriver sina samtliga verksamheter 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.

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

Långsiktiga mål

Arbetet med strategin som styrdokument är ett medel för att, som det uttrycks i stadgarna, ”nä alla överallt”, vilket på längre sikt bidrar till att införliva ambitionen om en ”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 långsiktiga mål som ska uppnås är att alla i Sverige, oavsett var de bor i Sverige eller vilka de är, ska kunna:

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

Dessa är relevanta för olika verksamheter i olika utsträckning, dock måste alla verksamheter samspela för att målen ska uppnås.



Nedan en illustration som illustrerar ansvarsfördelningen

	Lokala verksamheters ansvar	Regionala verksamheters ansvar	Nationella verksamhetens ansvar
Mål 1	Följa gällande lagstiftning	Följa gällande lagstiftning	Följa gällande lagstiftning
Mål 2	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
Mål 3	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 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

Arbetsätt

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

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 inom Riksteaterns samtliga verksamheter ska normalt sett 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 i samhället. 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, fastställande av utbud och arrangemang ska därmed fattas först efter att ha granskats med ambitionen att bidra till målen i denna strategi. Där det är 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 verksamheters behov, konstnärliga ambitioner och ekonomiska förutsättningar. De skyddade egenskaper som kan vara relevanta varierar mellan olika verksamheter och orter.



Genomförande

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

Lokal verksamhet

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

Regional verksamhet

Den regionala verksamheten ansvarar för att bedriva en främjande verksamhet på ett sätt som bidrar till målen i denna strategi samt identifiera och sakligt dokumentera det stöd som krävs från regional och nationell nivå för att bredda och öka publiken och medlemskapet lokalt. Dokumentation kan med fördel göras genom verksamhetsplaner eller motsvarande.

Nationell verksamhet

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

Den nationella styrelsen

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



Referenser

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.

^{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. 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