

Förvaltningen för kulturutveckling

Västra Götalandsregionen

2021-06-24

Bilagor

till rapporten: Probleminventering enligt
uppdragshandling för tvärasektoriella perspektiv

Innehåll

Bilaga 1	3
Styrkedja och styrdokument	3
Lagar	3
Regionala styrdokument	3
Fördjupning	7
Bilaga 2	9
Extern problembild enligt enkätsvar	9

Bilaga 1

Styrkedja och styrdokument

Här presenteras dokument som sätter förutsättningar för förvaltningens arbete med de horisontella perspektiven. Därefter ges en fördjupande beskrivning av Mål för social hållbarhet 2030.

Lagar

- Diskrimineringslagen
- Bibliotekslagen
- Kulturmiljölagen
- Museilagen
- Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter
- Lagen om tillgänglighet till digital offentlig service (DOS-lagen)
- Plan och bygglagstiftningen – enkelt avhjälpna hinder
- Förordning (2001:100) om den officiella statistiken 14 §:
“Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta.”

Regionala styrdokument

Centrala styrdokument på den regionala nivån är, Vision Västra Götaland, regionens budget för 2021, kulturstrategin, den regionala utvecklingsstrategin, Mål för social hållbarhet 2030 samt strategier, policys och riktlinjer som rör förvaltningens verksamhet, till exempel kommunikation, samverkan och ekonomiskt stöd. Förvaltningen skall enligt uppdrag från kulturnämnden, bedriva sin verksamhet utifrån regionala styrdokument och mål och bidra till genomförande av kulturstrategin och regionala utvecklingsstrategin.

I de centrala styrdokumenterna samt i förvaltningens uppdrag finns tydliga skrivningar som rör jämställdhet, jämlikhet och mänskliga rättigheter:

Vision Västra Götaland – Det goda livet

”Visionen består av tre delar del 1: Hållbar utveckling med dess tre dimensioner, den ekonomiska, sociala och miljömässiga – en ram för allt utvecklingsarbete. del 2: Fyra generella perspektiv, som ska genomsyra allt – den gemensamma regionen, jämställdhet, integration och internationalisering. del 3: Fem fokusområden; 1) Ett livskraftigt näringsliv 2) Ledande i kompetens och kunskapsutveckling, 3) Infrastruktur och kommunikationer, 4) En ledande kulturregion och 5) En god hälsa. Till detta kommer en modell för genomförande (med ansvar och roller för olika aktörer), samt en modell för löpande uppföljning och utvärdering” (s. 4)

Måldokument

Västra Götalandsregionen har fyra måldokument som anger mål som ska bidra till att uppfylla visionen – Det goda livet. Två av måldokumenterna inklusive Regional biblioteksplan (handlingsplan kopplad till kulturstrategin) berör direkt förvaltningens verksamhet:

Kulturstrategi Västra Götaland 2020 – 2023 och regional kulturplan (se sid 9 i rapporten)

Regional biblioteksplan Västra Götaland 2020 – 2023

Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021 – 2030

”Varje människa ska kunna använda sin fulla potential i ett jämlikt och sammanhållet Västra Götaland, och tilliten mellan människor och till samhället i stort är grunden för en fungerande demokrati. Det regionala utvecklingsarbetet ska vägledas dels av människors villkor, rättigheter och olika behov, dels av människors möjlighet till delaktighet” (s. 14).

Västra Götalandsregionens budget 2021

”Nämnder och styrelserns arbete med budgeten

/- - -/ I allt arbete som nämnder och styrelser bedriver ska jämställdhet, mångfald samt underlättande för personer med funktionsnedsättning integreras i ordinarie rutiner. Det innebär att Västra Götalandsregionen i statistik, utredningar och andra beslutsunderlag ska redovisa rådande förhållanden för kvinnor och män, lämna förslag för ökad jämställdhet och mångfald, samt visa hur verksamheten underlättar för personer med funktionsnedsättning.” (s. 7)

”Social hållbarhet förutsätter lika värde

Mänskliga rättigheter ska vara i centrum för Västra Götalandsregionens arbete. Som offentlig aktör har Västra Götalandsregionen också en skyldighet till att upprätthålla dessa rättigheter samt att bidra till en social hållbar utveckling. I Västra Götalandsregionen ska alla åtnjuta lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, etnicitet, religion, sexuell läggning, könsidentitet, funktionsnedsättning, ålder, socioekonomisk status eller bostadsort. /- - - /

Västra Götalandsregionens plan om mänskliga rättigheter ska genomsyra alla dess verksamheter. Verksamheterna ska även ha möjligheten att samverka mellan varandra och sprida goda exempel för att ta vara på de kompetenser som finns.

Barnrättsarbetet har intensifierats i och med att barnkonventionen blivit lag. Politiken gör ständigt avvägningar i arbetet när principer om barns rätt kan tolkas olika. Beredningen för mänskliga rättigheter ska bidra med tolkning och tillämpning i vår egen verksamhet.” (s. 16)

Mål för social hållbarhet 2030

- för Västra Götalandsregionen och de verksamheter som finansieras av Västra Götalandsregionen

Mål för social hållbarhet 2021–2030 syftar till att förstärka genomförandet av omställning till ett mer socialt hållbart samhälle i både den regionala utvecklingsstrategin och kulturstrategin:

”Målen samlar Västra Götalandsregionens insatser för social hållbarhet och bidrar till att huvuduppgifterna inom hälso- och sjukvård, kollektivtrafik, regional utveckling och kultur tillsammans främjar en socialt hållbar utveckling i Västra Götaland, nationellt och globalt. Mål för social hållbarhet 2030 omfattar alla Västra Götalandsregionens förvaltningar och bolag samt utgör ramen för krav på verksamheter som arbetar på uppdrag av Västra Götalandsregionen.” (s. 3)

”Planering och prioritering av arbetet för social hållbarhet i förvaltningar och bolag ska tydligt integreras i de årliga processerna för budget och verksamhetsplanering för att säkerställa ekonomiska och personella resurser för genomförandet av Mål för social hållbarhet 2030.

Uppföljning och analys av Mål för social hållbarhet 2030 är en viktig del i genomförandet för att kontinuerligt möjliggöra rätt prioriteringar för att nå målen. Uppföljningen av arbetet för social hållbarhet ska integreras i förvaltningars och bolags ordinarie verksamhetsuppföljning samt på en regionövergripande nivå i samband med årsredovisningen.

Jämlikhet, delaktighet, transparens och samverkan ska genomsyra alla val av åtgärder för att säkerställa att ingen människa lämnas utanför. (s. 5)”

“Social hållbarhet, folkhälsa och mänskliga rättigheter

Ett socialt hållbart samhälle beskrivs som ett jämställt³ och jämlikt samhälle där människor lever ett gott liv med god hälsa, utan orättfärdiga skillnader. Ett samhälle med hög tolerans där människors lika värde står i centrum, vilket kräver att människor känner tillit och förtroende till varandra och är delaktiga i samhällsutvecklingen. Social hållbarhet är av avgörande betydelse för det demokratiska samhället och är helt nödvändig ur ett samhällsekonomiskt perspektiv. Ett socialt hållbart samhälle tål påfrestningar, är anpassningsbart och förändringsbenäget (resilient).

”Sverige har undertecknat ett flertal konventioner om mänskliga rättigheter som i praktiken innebär att Västra Götalandsregionen är skyldig att respektera, skydda, uppfylla och främja de mänskliga rättigheterna inom sina ansvarsområden⁴. Vi ska bidra till att utveckla ett jämlikt samhälle och skydda grupper som löper särskild risk att inte få sina rättigheter tillgodosedda. Målen för social hållbarhet är viktiga delar i arbetet för att leva upp till de åtaganden vi har. Västra Götalandsregionen har exempelvis ansvar för:

- att tillgodose rättigheter för de nationella minoriteterna
- att bidra till att uppnå jämlikhet i levnadsvillkor och full delaktighet för personer med både psykisk och fysisk funktionsnedsättning
- att bidra till att kvinnor och män, flickor och pojkar samt icke-binära vuxna och barn ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv

- att verka för interkulturell integration och motverka rasism och hatbrott
- att främja hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter
- att tillgodose barnets rättigheter

Västra Götalandsregionen är också skyldiga att bidra till stärkt demokrati, yttrande- och religionsfrihet som alla tre är viktiga för en socialt hållbar utveckling (s.7).

Vidare tar Mål för hållbarhet också upp regionen som arbetsgivare och FKU ska verka för en god, hälsofrämjande och transparent arbetsmiljö för samtliga medarbetare. FKU har ansvar för att motverka kränkningar och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det ska finnas rutiner för arbetet som alla ska känna till och kunna tillämpa.

Handlingsplan för överenskommelsen mellan Västra Götalandsregionen och det civila samhället 2020–2022

Handlingsplanen knyter an till VGRs fyra styrande måldokument där kulturstrategin och den regionala utvecklingsstrategin ingår.

“Handlingsplanen bygger på att samverka mellan det civila samhället och VGR sker utifrån principerna självständighet och oberoende, dialog, kvalitet, långsiktighet, öppenhet och insyn samt mångfald. Dessa principer anges i den överenskommelsen som angetts ovan som i sin tur bygger på propositionen En politik för det civila samhället (Prop. 2009/10:55). I alla kontakter mellan det civila samhället och VGR ska dessa principer vara vägledande för ett hållbart samarbete. Handlingsplanen omfattar alla VGRs verksamheter som kan möta någon företrädare inom det breda civila samhället i länet.” (sid 5)

Policy - Ekonomiskt stöd till det civila samhället

“Västra Götalandsregionens ekonomiska stöd till det civila samhället ansluter till den nationella politiken för det civila samhället (regeringens proposition 2009/10:55) som anger att målet för politiken ska följas upp utifrån principerna självständighet och oberoende, dialog, kvalitet, långsiktighet, öppenhet och insyn samt mångfald. Västra Götalandsregionen lägger till begreppen jämlika förutsättningar och jämställdhet som principer att relatera till vid uppföljning. Principerna gäller som utgångspunkt för all dialog mellan Västra Götalandsregionen och det civila samhällets aktörer.” (sid 3)

Identitets- och varumärkespolicy

Riktlinjer för tillgänglig kommunikation och information:

”Riktlinjerna för tillgänglig information och kommunikation har sin värdegrund i FN:s deklaration om mänskliga rättigheter och slår fast de grundläggande principer som gäller för Västra Götalandsregionen. Utgångspunkten är att all information och kommunikation ska vara tillgänglig och användbar för alla.” (s. 5)

Medarbetarpolicy (2018 – 2023)

”Vi står för alla medarbetares lika rättigheter och möjligheter. Tillsammans skapar vi arbetsplatser där medarbetarna mår bra, vill utvecklas och känner sig trygga. Vi respekterar varandra och vårt arbetssätt präglas av öppenhet, samarbete och dialog.” (s. 2)

Förvaltningen för kulturutveckling, detaljbudget 2021 - Uppdraget

”Inriktningen på förändringsarbetet kommer att vara på de tre prioriterade fokusområden som överenskommit med beställaren där det övergripande syftet är att bidra till ett vidgat deltagande i kultur, natur- och kulturarvet för invånarna i Västra Götaland.” (s. 3)

Fördjupning

Mål för social hållbarhet i sammandrag - med fokus på kulturområdet och FKU

Mål för social hållbarhet 2021–2030 syftar till att förstärka genomförandet av omställning till ett mer socialt hållbart samhälle i både den regionala utvecklingsstrategin och kulturstrategin.

Huvudprocessen kultur har med kommunikationsenheten som stödprocess ett uppdrag att uppfylla de sociala målen. I planering och prioriteringar ska arbetet med social hållbarhet tydligt integreras i de årliga processerna för budget och verksamhetsplanering. Uppföljning och analys av målen är en viktig del i genomförandet, för att kunna göra rätt prioriteringar. Uppföljningen av arbetet för social hållbarhet ska integreras dels i FKU:s verksamhetsuppföljning och dels på en regionövergripande nivå i samband med årsredovisningen. Målen ska kopplas till Agenda 2030 och de globala målen, där jämlikhet i ett brett perspektiv är både förutsättning och mål.

FKU ska ställa etiska och sociala krav i samtliga upphandlingar och systematiskt följa upp de krav vi har ställt. Förvaltningens inköp ska bidra till en hållbar konsumtion och produktion såväl i vår egen region som globalt.

Som arbetsgivare ska FKU verka för en god, hälsofrämjande och transparent arbetsmiljö för samtliga medarbetare. FKU har ansvar för att motverka kränkningar och sexuella trakasserier på arbetsplatsen. Det ska finnas rutiner för arbetet som alla ska känna till och kunna tillämpa.

FKU ska arbeta systematiskt med att identifiera, analysera och åtgärda orättfärdiga skillnader tillsammans med invånarna och medarbetarna. FKU har ett särskilt ansvar för att främja kultur för barn och unga samt äldre. Den grundläggande principen i Agenda 2030 är att ”Ingen ska lämnas utanför”. Det innebär att om alla insatser inte kan nå alla på en gång ska de som är mest marginaliserade prioriteras. Bäst blir det om vi inkluderar de som ska ta del av vår verksamhet redan från början.

Vi ska stärka vår kunskap om hur vi exempelvis ger barn och unga möjlighet till delaktighet och inflytande i frågor som berör dem, hur vi skapar tillgängliga miljöer, bättre främjar jämlikhet, motverkar rasism och rekryterar utan att diskriminera.

Vi ska också omsätta vår kunskap i praktisk handling för att främja jämlikhet och tillgodose mänskliga rättigheter. FKU ska arbeta systematiskt med att identifiera och analysera skillnader utifrån diskrimineringsgrunderna, men även exempelvis utbildningsbakgrund och klass/social bakgrund. Vårt arbete påverkar i hög utsträckning hur olika människors rätt till kultur tillgodoses.

Vårt arbete ska föras i dialog med rättighetsbäraren. Vi ska lyssna särskilt på röster från de grupper vars erfarenheter annars inte blir beaktade i samhället. Särskild uppmärksamhet kan exempelvis behöva riktas till barn, äldre, hbtqi-personer, boende i glesbygd eller personer som tillhör de nationella minoriteterna eller som har någon form av funktionsnedsättning.

Vi ska aktivt arbeta med klarspråk för att både beslutsfattare och tjänstepersoner ska vara trygga med att våra beslut och prioriteringar är transparenta och begripliga.

FKU har ansvar för att skapa förutsättningar för delaktighet för medarbetare, besökare och målgrupper. Våra verksamheter ska arbeta i medskapande dialog med invånare och det civila samhället. I all dialog ska det vara tydligt vad dialogen handlar om, vad som är möjligt att påverka och hur beslut kommer att fattas.

Indikatorer som specifikt rör kulturområdet 2021–2030:

- Andel barn 3–19 år som deltagit i kulturaktivitet (Myndigheten för kulturanalys)
- Andelen invånare 65 + som har deltagit i en kulturaktivitet minst en gång per kvartal (SOM)
- Andel utförare av kulturnämndens långsiktiga uppdrag som redovisar insatser och resultat för att nå och angå fler invånare utifrån riktlinjerna för vidgat deltagande (Kulturstrategin)

Bilaga 2

Extern problembild enligt enkätsvar

Här har vi samlat enkätsvar som ger exempel på den externa problembilden inom förvaltningens arbetsområden.

Fråga 1 i enkäten till medarbetare och chefer:

Hur ser problembilden inom ditt arbetsområde ut utifrån diskrimineringsgrunderna - kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, sexuell läggning, funktionsnedsättning, ålder, etnicitet, religion eller annan trosuppfattning? Vilka frågor är aktuella?

Natur- och kulturarv och kulturmiljö:

Inom natur- och kulturarv samverkar man med flera olika externa aktörer, beroende på vilken inriktning verksamheten har. Det kan röra sig om akademi/universitet, skolor/barn och unga, grupper med specifika intressen såsom slöjd, byggnadsvård eller lokala aktörer som hembygdsföreningar eller invånare knutna till en specifik plats. Problembilden och kunskapen om de horisontella perspektiven/mänskliga rättigheter ser därför lite olika ut beroende på vilket område och vilka grupper som avses. De som arbetar mot skolorna upplever exempelvis en konkret efterfrågan på stöd från förvaltningen i dessa ofta komplexa frågor. Inom akademien är kunskapen bred, men området som sådant präglas av ojämsställdhet vad gäller exempelvis befattningar och tolkningsutrymme.

En stor fråga som är aktuell för de flesta inom natur- och kulturarv är frågan om representation: Vilka som tar del av verksamhet, medskapar och traderar natur- och kulturarvet vidare. Ett generellt problem är att de som söker kontakt med verksamheterna har en trygg socioekonomisk bakgrund som innebär förkunskap om vilka resurser de kan efterfråga och ekonomiska resurser att köpa de tjänster som erbjuds från oss. Ofta är det grupper, kommuner och platser som är mer samordnade och "starka" som deltar i samverkansarbeten kring platsutveckling.

De resurssvaga grupperna känner inte till verksamheterna, ser inte hur de skulle kunna ta del av dem eller har helt enkelt inte råd att ta del. Exempelvis har resurssvaga skolor slutat boka museilektioner efter att de börjat kosta pengar.

Det finns en medvetenhet bland medarbetarna om dessa orättvisor och man har försökt lösa på lite olika sätt. Inom kulturmiljö försöker man exempelvis att väga upp problemet genom att uppmärksamma resurssvaga grupper i samband med byggnadsinventeringar, kulturmiljöprogram och bevarandeplaner för kyrkogårdar, där spåren efter dessa grupper lyfts fram i ljuset, exempelvis i form av enkla gravvårdar, romska boplatser, idrottsmiljöer och miljonprogramsområden.

Regional pedagogik prioriterar utställningar och pedagogiska program för resurssvaga beställare och inom slöjdområdet inriktar man sig på att nå specifika målgrupper i projekt.

Musik:

Jämställdheten har blivit bättre vad gäller blir yrkesverksamma musiker, men det är en bit kvar. För att man ska kunna bli yrkesverksam musiker krävs kulturellt kapital.

Aspirerande musiker med utlandsfödda föräldrar har sämre möjlighet att bli yrkesverksam musiker. Åldersdiskriminering förekommer. Musiker med fysiska funktionsvariationer är få.

Inom körområdet finns en snedfördelning när det gäller kön. Fler kvinnor än män sjunger. Mångfalden när det gäller etnicitet, olika kulturella och religiösa bakgrunder behöver utvecklas.

Många musikarrangörer inom den klassiska musikens område har problem att locka till sig den yngre publiken. Sedan ganska många år är det konstaterat att åldern hos publiken är mycket hög.

Populärmusiken är det musikområde som har störst representation och mångfald och som återspeglar samhället både vad gäller utövare som åhörare. Ändå är det en tydlig manlig och kvinnlig vithet som styr och ställer om vad som får och inte får synas. Detta håller på att luckras upp men är fortfarande ett problem då cis-mannen (inklusive jag själv) sitter på positioner som är beslutsfattande.

Dans:

Framförallt finns problem med frågor kring kön (såsom i scenkonst generellt). Fältet domineras av kvinnor, men män får de stora jobben, koreografera för stora scener och så vidare. Metoo har också bidragit till en bred och stor diskussion kring sexuella trakasserier. Annars har dansfältet i stor utsträckning präglats av en diskussion kring etnicitet/mångfald/representation samt funktionsnedsättning de sista åren.

Arrangörskonsulenter/publikutveckling:

Vi har likadana problem som i resten av samhället eftersom civilsamhället ÄR samhället. En skillnad är att det i ideella föreningar oftast inte diskrimineras utifrån ålder. I ideella föreningar är åldern generellt hög, åldrande arrangörsled är en ständig aktuell fråga.

Hur organisationer kopplar sitt uppdrag om vidgat deltagande är en viktig fråga. För dem handlar det om att utifrån ett publikutvecklingsperspektiv koppla problembilden till frågeställningar som; vilka kommer och vilka saknar vi, vilka vill ni nå och hur gör vi det? Det kan till exempel handla om publikutvecklingsarbete utifrån aspekter som ålder, etnicitet eller funktionsnedsättning. Många organisationer är medvetna om vilken problembild de har och försöker hitta sätt att organisera sig för att bättre möta den - kopplat till sitt uppdrag.

Administration:

I vårt arbete ställs vi sällan inför dessa frågor. Vi ser inga direkta problem utan arbetar utifrån de resurser och begränsningar vi har.

Bibliotek:

Biblioteken i det allmänna biblioteksväsendet ska enligt lagen verka för det demokratiska samhällets utveckling genom att bidra till kunskapsförmedling och fri åsiktsbildning. Biblioteksverksamhet ska finnas tillgänglig för alla. Biblioteken ska ägna särskild uppmärksamhet åt personer med funktionsnedsättning, de nationella minoriteterna och personer som har annat modersmål än svenska.

Litteratur och läsfrämjande:

Det finns många frågor som är aktuella. Till exempel inom det läsfrämjande är kön viktigt. Det läggs ner mycket tid och metoder på att få fler pojkar att hitta till boken. I statistiken syns det tydligt att flickorna gör bättre resultat i skolan. Det är viktigt att angripa frågorna rätt, t ex vad gäller nationella minoriteter som ofta känner sig exotiserade eller att man som "storsvensk" tror sig veta svar inom olika områden utan att ha tillfrågar den aktuella gruppen.

Barn och unga:

Det finns ett stort arbete kvar att göra kring funktionsnedsättning och etnicitet. Vi erbjuder inte ett utbud (i Kulturkatalogen) som är tillräckligt varierat när det kommer till etnicitet och mångfald och vi når inte heller målgruppen med funktionsnedsättning i den utsträckning vi skulle önska. Både på mottagarsidan och utöversidan behöver båda dessa perspektiv lyftas.

Om kulturen ska omfamna alla barn måste diskrimineringsgrunderna systematiskt och hela tiden vara med. Detsamma gäller våra samarbetspartners som i första hand är kommunerna. Det är svårt att hålla flera tankar i huvudet samtidigt. Ibland lyckas vi, ibland inte. Det är svårt att gradera men ålder är kanske då ändå det vi är bäst på eftersom det faller sig mer naturligt, medan det finns en längre bit kvar när det gäller etnicitet och funktionsnedsättningar. Vårt nav i arbetet är Kulturkatalogen Väst och där är det tydligt att dessa perspektiv inte riktigt beaktas. Det kan både gälla vilka utövare som finns med och vad som erbjuds av aktiviteter.

Det finns en ojämlikhet vad gäller barns delaktighet i och tillgång till kultur. Barn som är elever i resurssvaga skolor och barn med resurssvaga föräldrar har sämre möjlighet att ta del av vår verksamhet, vilket vi märker av i våra publika verksamheter. Det finns också en ojämlikhet mellan olika kommuner och mellan stad och förort/landsbygd.

Samtida konst, arkitektur, form och design (SAFD):

Avseende diskrimineringsgrunden etnicitet är det fortfarande väldigt ensidigt. Klassbakgrund, socioekonomisk bakgrund och kulturell bildning hemifrån präglar vilka som väljer professioner som designer, konstnär, formgivare. Avseende kön och identitet: Konstnärer får barn sent - män inom kåren får fler barn än kvinnorna. Problemet är att vi inte arbetar med frågorna på ett adekvat sätt. Vissa av oss ser det inte ens som sitt uppdrag - då talar jag främst om mångfaldsfrågor. De projekt vi arbetar med syftar sällan till att förändra strukturer, endast att bättra på statistik.

Fristad:

Frågorna är ständigt aktuella för fristadskonstnärerna, både i deras hemländer och här i Sverige. Det är en övervikt på unga ensamstående män som söker. Många fristäder tar bara emot en person, vilket gör att barn sällan kan tas emot vilket är ett bekymmer som framförallt drabbar de kvinnliga konstnärerna.

Journalister:

Samhället är heterogent men representationen i olika publikationer är ojämlig. Vi behöver bli självkritiska när det gäller detta.

Kulturskolan:

Vi utgår ifrån Diskrimineringslagen och Barnkonventionen och ser inom vilka områden/diskrimineringsgrunder det behöver förbättras: Främst gäller det kön, könsöverskridande identitet, sexuell läggning, funktionsnedsättning och etnicitet. Det finns massor att arbeta vidare med och utveckla.

Många kulturskolor har börjat arbeta för att nå fler barn och unga i sociokulturellt utsatta områden och barn med funktionsnedsättningar, men arbetet behöver utvecklas. Kulturskolorna har olika kunskap kring och förutsättningar för arbetet, stor variation bland kommunerna och regionerna.

Tillgänglighet:

Många personer med funktionsnedsättning stängs ute från att delta och utöva kulturverksamheter som till exempel att besöka scenkonstproduktioner, museer, utställningar, bibliotek eller utbilda sig inom kulturområdet på grund av bland annat otillgängliga miljöer, information och verksamhet. Det bottnar i otillräcklig kunskap hos arrangörer med flera och målgrupperna får därför inte sina rättigheter tillgodosedda.

Lagar och styrdokument finns, men tar för lång tid att implementera och få effekt. Många är medvetna om dessa dokument, men saknar kunskap om hur de kan omsättas i verksamheten. Kunskapsbrist hos ledning och chefer, det saknas strukturer och rutiner att arbeta långsiktigt med frågorna.

Tillgänglighet anses fortfarande vara ett särintresse och inte ett allmänintresse som det borde vara om en följer lagar, konventioner och diverse styrdokument.

”Personer med funktionsnedsättning har inte samma möjligheter att ha en aktiv och meningsfull fritid jämfört med befolkningen i övrigt. Bland annat på grund av dålig ekonomi, otillgängliga transporter och bristande tillgänglighet.”

Aktiv fritid - Redovisning av ett regeringsuppdrag om att kartlägga lokala och regionala satsningar samt tillgången till fritidshjälpmedel. Myndigheten för delaktighet. 2020.

Klangfärg:

Normbrytande funktionalitet leder ofta till sämre möjligheter, när stödet från samhället inte är optimalt utformat. Det påverkar självförtroendet. Gruppen personer inom LSS är ingen grupp det satsas på, vilket försämrar utvecklingsmöjligheterna i stort. Många evenemang är inte tillgängliga för målgrupperna, eftersom de kräver både fysisk och kognitiv tillgänglighet. Det finns kompetensbrist kring allas rättighet till kultur bland LSS-personal, samtidigt som det råder kompetensbrist när det gäller målgruppens förutsättningar hos kulturverksamheter eller arrangörer. Det gör att grupperna sällan tänks in i planeringen av kultur och därmed stängs ute.

Några svarar:

Jag har inte upplevt några problem med diskriminering och har därför svårt att identifiera problembild.

Jag förstår inte frågan.

Några återkopplar:

Alldeles för stor fråga för en enkät

2021-06-24

Dokumentnamn: Bilagor till rapporten: Probleminventering enligt uppdragshandling för tvärsektoriella perspektiv

Diarienummer: KU 2021-00111

Beslutad av: Förvaltningschef Kerstin Alnebratt

Kontaktpersoner: Kerstin Alnebratt och Jaana Atosuo, Förvaltningen för kulturutveckling