

Förvaltningen för kulturutveckling  
Västra Götalandsregionen  
2021-06-23

# Probleminventering enligt uppdragshandling för tvärasektoriella perspektiv

Verkställighetsbeslut nr 8, 2021 Uppdragshandling: Datum  
2021-04-13 Diarienummer KU 2021-00111

Arbetsgrupp (28 april – 15 juni 2021):  
Katarina Hultin, Anna Sjölander,  
Jonna Börjesson, Tina Weidelt

## Innehåll

<b>1. Inledning .....</b>	<b>3</b>
1.1. Bakgrund.....	3
1.2. Syfte .....	4
1.3. Metod och material .....	4
1.4. Begreppet horisontella perspektiv.....	5
1.5. Styrkedja och styrdokument.....	6
<b>2. Extern problembild.....</b>	<b>8</b>
2.1. Samhällets utmaningar .....	8
2.2. Relevanta rapporter .....	8
2.3. Kulturstrategi Västra Götaland .....	9
2.4. Ingen förvaltning är en ö - samverkansparter .....	10
2.5. Extern problembild utifrån enkätsvar .....	12
2.5.1. Medarbetare .....	12
2.5.2. Chefer.....	12
<b>3. Intern problembild.....</b>	<b>13</b>
3.1. Tillbakablick .....	13
3.2. Nuläge .....	14
3.2.1 Organisation och tjänster .....	14
3.2.2. Ny vägledning mot social hållbarhet .....	15
3.2.3. Enkätsvar om nuläget.....	16
3.3. Intern problembild utifrån enkätsvar.....	17
<b>4. Erfarenheter från arbete med de horisontella perspektiven .....</b>	<b>20</b>
4.1. Jämställdhet.....	20
4.2. Tillgänglighet .....	21
4.3. Barnrättsfrågor .....	22
4.4. Mänskliga rättigheter .....	23
<b>5. Sammanfattning och slutsatser .....</b>	<b>24</b>
<b>6. Referenslista .....</b>	<b>27</b>

# 1. Inledning

## 1.1. Bakgrund

I Sverige har utvecklingen vad gäller sociala orättvisor och utanförskap ökat stadigt under flera decennier. Den samhälleliga problembild som vi alla har att förhålla oss till åskådliggörs på ett tydligt sätt i SCB:s rapport *Lämna ingen utanför*, som utkom i november 2020. Där framtonar en bild av ett samhälle som på många vis måste förändras för att vi ska kunna leva upp till de åtaganden och överenskommelser som vi ställt oss bakom när det gäller mänskliga rättigheter, jämlikhet och jämställdhet.

Förvaltningen för kulturutveckling (FKU) är verksam inom fyra verksamhetsfält: konst, kultur, natur- och kulturarv. Förutsättningarna för vårt arbete ser lite olika ut beroende på var i organisationen vi befinner oss, men det finns också övergripande perspektiv och problemområden som är gemensamma för oss alla.

Som regional förvaltning kan vi inte lösa alla stora samhällsproblem, men vi kan bidra och vara en del av lösningen. För att kunna arbeta aktivt mot detta mål behöver förvaltningen ta fram ett underlag och göra en probleminventering, som kan ligga till grund för en plan och ett strategiskt arbete i frågorna.

### **Uppdraget och Utvecklingsresan**

Inom ramen för förvaltningens Utvecklingsresa fick en arbetsgrupp bestående av konsulenter i jämställdhet, tillgänglighet, barn och unga samt en samordnare för mänskliga rättigheter i uppdrag att ta fram ett underlag för hur förvaltningen arbetar utifrån horisontella perspektiv, rättighetsfrågor och andra aspekter som rör förutsättningarna för arbetet med vidgat deltagande. Arbetsgruppen fick uppdraget i mitten av april 2021 och avslutades 15 juni 2021. För arbetsgruppens samordnare avsattes 50% och för övriga tre medarbetare 15% av arbetstiden. Underlaget är tänkt att användas i förvaltningens utvecklingsarbete.

I den interna beskrivningen för Utvecklingsresan är vidgat deltagande en central utgångspunkt för arbetet med de tre fokusområdena, men vi har inte kunnat se hur detta återspeglats i processen. Varken i arbetet eller vid redovisningarna på hållplatserna fanns ett systematiskt och övergripande fokus på detta perspektiv, det lyftes enbart av enstaka medarbetare och verksamheter.

Tiden och de personella resurserna vi haft till vårt förfogande har varit knapp och vi vill ifrågasätta det sätt som horisontella perspektiv/mänskliga rättigheter tagits in i utvecklingsprocessen. Det är tyvärr symptomatiskt att dessa perspektiv sällan tas med vid uppstarten av processer utan appliceras i efterhand och på kort tid.

Vi som har fått det här uppdraget har på olika sätt arbetat med horisontella perspektiv/mänskliga rättigheter inom förvaltningen, men vi vill reservera oss för att vi inte kan ge en komplett bild av förvaltningens arbete eller den externa problembild som förvaltningen har att förhålla sig till.

## 1.2. Syfte

Syftet med vårt arbete är att ta fram ett underlag och göra en probleminventering inför kommande strategi/diskussion kring hur vi kan arbeta med de horisontella perspektiven i förvaltningen för kulturutveckling.

Problemställningar:

- Hur ser den externa problembilden inom våra verksamhetsområden ut när det gäller jämställdhet, tillgänglighet och andra frågor som berör mänskliga rättigheter?
- Vilka problem inom våra verksamhetsområden kan förvaltningen bidra till att avhjälpa/minska genom vår externa verksamhet?
- Hur arbetar vi idag med frågorna? Finns det glapp i förvaltningens arbete? Beskriv styrkor och svagheter.
- Vilka kompetenser finns i förvaltningen? Hur är dessa organiserade? Vad får det för konsekvenser positiva och negativa?
- Hur används/sprids den kompetens som finns i förvaltningen internt?

## 1.3. Metod och material

Vi har inventerat vilka dokument, lagar, riktlinjer och policys som har bäring för vår verksamhet. Vi har utgått från internationella, nationella och regionala styrdokument som rör mänskliga rättigheter, jämlikhet och jämställdhet och specifikt granskat vår regionala kulturstrategi/kulturplan. Vi har också tittat på rapporter och sammanställningar som berör våra områden. I referenslistan har vi samlat material som vi använt oss av och som kan vara till nytta i förvaltningens fortsatta arbete.

Ett av de första stegen i vår kartläggning var att samla och gå igenom förvaltningens (samt f.d. Kultur i Västs och Västarvets) senaste årsredovisningar samt förvaltningens uppdrag i syfte att se hur perspektiven beskrivits där.

Vi har också gjort en kartläggning över hur förvaltningen har arbetat och arbetar med de aktuella perspektiven. Vår intention har varit att försöka skapa delaktighet i processen genom att inbjuda alla medarbetare att komma till tals och ge sina synpunkter på de frågor som vi fått i uppdrag att undersöka. En enkät har skickats ut till både medarbetare och chefer. Svarsfrekvensen visar att 74 medarbetare och 13 chefer svarat på enkäten. En sammanfattning av de tendenser som svaren visar på presenteras i kapitel 2 och 3.

Arbetsgruppens samtal och möten, där olika erfarenheter och perspektiv har stötts, mötts och diskuterats, har varit en viktig del i processen. Olika branschkulturer och begreppstillämpningar har tidvis lett till förvirring - en förvirring som enkätsvaren visar att vi delar med resten av förvaltningen.

Uppdraget har varit omfångsrikt och svårt att inringa i relation till den korta tid vi haft till vårt förfogande. Vi har emellanåt ställts inför tvivel om uppgiften överhuvudtaget är genomförbar inom tidsramen. Ett sätt att avgränsa oss har varit att utgå från ett övergripande perspektiv och inte granska enheter och områden i detalj. Vi hoppas med det, att underlaget kan ligga till grund för ett mer djupgående arbete senare i processen.

## 1.4. Begreppet horisontella perspektiv

Vårt uppdrag har varit att ta fram ett underlag för hur vi i förvaltningen kan arbeta med de horisontella perspektiven. Men vad innebär egentligen begreppet “horisontella perspektiv”? I verkställighetsbeslutet nämns tvärssektoriella perspektiv synonymt med horisontella perspektiv. En enkel googling visar att begreppet används på olika sätt i olika organisationer, förvaltningar och kulturplaner runt om i landet. I vår egen region kopplas horisontella perspektiv till Västra Götalandsregionens plan för mänskliga rättigheter (Mål för social hållbarhet 2030), handlingsplan för genomförande av den länsövergripande strategin för jämställdhet, samt de dokument som rör tillgänglighetsperspektiv och barnrättsfrågor, “samt andra styrdokument förvaltningen har att förhålla sig till”. Det horisontella perspektivet “ska också kunna appliceras på andra perspektiv som rör förutsättningar för vidgat deltagande”. Begreppet används inte i nuvarande kulturstrategi/kulturplan men i tidigare kulturplan likställs horisontella perspektiv med mänskliga rättigheter.

*”Det utmärkande för kulturaktörerna i Västra Götaland är ambitionen att utveckla arbetet kring de horisontella perspektiven, det som vi valt att i samverkansplanen rubricera som mänskliga rättigheter”*

I arbetsgruppen har vi funnit det svårt att avgränsa begreppet horisontella perspektiv. Vi saknar en gemensam och tydligt formulerad definition. Vad ska egentligen innefattas? Hur förstås horisontella perspektiv exempelvis i förhållande till De globala målens hållbarhetsaspekter?

### Horisontella perspektiv och vidgat deltagande

Förvaltningens intention är att ett fokuserat arbete med de horisontella perspektiven ska leda till ett vidgat deltagande i kulturlivet. Att vidga deltagandet är ett av de fem strategiska områden som ska vara vägledande och genomsyra all utveckling i kulturstrategin. Med utgångspunkt i mänskliga rättigheter ska regionen verka för ett kulturliv som präglas av jämlikhet, jämställdhet och interkulturell dialog. Särskilda insatser ska göras för barn och unga.

Fokusområde 2020–2023 är att hitta verktyg och metoder för ett jämlikt och vidgat deltagande för en demokratisk kultur där alla har samma möjligheter att delta oavsett faktorer som kön, etnicitet, ålder, inkomst, utbildning, geografi eller funktionsnedsättning.

*“Syftet med vidgat deltagande är att bidra till delaktighet och egenmakt samt att bygga en gemensam demokratisk kultur där alla har samma möjligheter att delta. För att uppnå syftet måste beställare och utförare ta hänsyn till faktorer som kan vara av betydelse för individens delaktighet i kulturlivet. /.../ Under strategiperioden behöver ett krafttag tas för barns rättigheter i kulturen. “(s. 16–17)*

Det vidgade deltagandet handlar om förändringsprocesser och dialog med invånarna samt ett fokus på invånarnas eget skapande och kulturintresse utifrån mänskliga rättigheter.

För att arbeta med de horisontella perspektiven på ett framgångsrikt sätt krävs en medvetenhet om hur diskrimineringsgrunderna kan korsa och förstärka varandra. Utgångspunkten är att människor har många sociala roller och därmed många överlappande identiteter.

## 1.5. Styrkedja och styrdokument

Nedanstående dokument sätter förutsättningar för förvaltningens arbete med de horisontella perspektiven:

### Internationella - centrala dokument

- FN:s Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna
- FN:s konventioner om mänskliga rättigheter
- Europakonventionen
- Globala målen och Agenda 2030

### Nationella Lagar

- Diskrimineringslagen
- Bibliotekslagen
- Kulturmiljölagen
- Museilagen
- Lag om nationella minoriteter och minoritetsspråk
- 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.”

### Nationella styrdokument

Exempel på andra nationella styrande dokument är de kulturpolitiska målen, de jämställdhetspolitiska målen och regeringens handlingsplan för hbtqi-personers lika rättigheter och möjligheter samt handlingsplan Agenda 2030.

### 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. I bilaga 1. har vi samlat textutdrag som är centrala för förvaltningens arbete med de horisontella perspektiven.

### **Förändring gällande jämställdhetsdokument**

Den tidigare länsövergripande strategin Jämställt Västra Götaland 2014–2017, samägdes av regionen och Länsstyrelsen. Regionen valde för några år sedan att inte längre vara delägare i strategin för perioden 2019 – 2022. På regionens hemsida (Mänskliga rättigheter/Jämställdhet) står dock att regionen har “anslutit sig till den länsövergripande strategin”. Vi har inte haft möjlighet att ta reda vad som är bakgrunden till denna förändring eller vad som avses.

Likaså är det oklart hur CEMR deklARATIONEN som regionen antog 2008, återspeglas i styrdokument. På regionens webbsida (Mänskliga rättigheter/jämställdhet) refereras till den tidigare handlingsplanen för mänskliga rättigheter som den kontext där regionen avser att genomföra handlingsplan för CEMR deklARATIONEN. Det hela är minst sagt, lite oklart.

### **Uppföljning och återrapportering**

Enligt uppdrag skall FKU lämna en uppföljning av indikatorer kopplade till regionfullmäktiges mål och fokusområden.

Vi har inte haft möjlighet att få en övergripande bild över hur de horisontella perspektiven ska återrapporteras i förvaltningens system. Rutiner och former för återrapportering är ett viktigt led i ett långsiktigt arbete. Det är viktigt att perspektiven inte enbart blir något att bocka av utan snarare integreras på ett organiskt sätt i återrapporteringen, alltså genomsyra den.

## 2. Extern problembild

### 2.1. Samhällets utmaningar

Den socioekonomiska segregationen i samhället ökar, mest märkbar är den i storstäderna och förorterna. Andelen invånare med låg ekonomisk standard ökar. Pandemin har ytterligare förstärkt denna utveckling. SCB:s rapport "Lämna ingen utanför" (2020) ger exempel på vilka utmaningar samhället har att förhålla sig till (s. 22–23):

- På en övergripande nivå kan personer med olika typer av funktionsnedsättningar, barn till personer i någon typ av utsatthet och utlandsfödda från vissa delar av världen eller med kort vistelsetid i Sverige sägas vara särskilt sårbara för vissa typer av utsatthet som lämnar människor utanför i utvecklingen mot ett mer hållbart samhälle. Kvinnor och flickor är också ofta i högre grad sårbara, särskilt när olika sårbarheter och utsattheter överlappar varandra.
- Det finns utmaningar i den statistiska uppföljningen om till exempel personer med funktionsnedsättning, barn, våld i nära relation och sexuellt våld. Det finns mycket begränsad statistik att tillgå om hedersrelaterat våld och förtryck, nationella minoriteter, papperslösa och hbtq-personer.
- Att inte lämna någon utanför innebär att arbete och insatser behöver ske på många olika plan. En likvärdig skola och utbildning verkar vara en stark skyddsfaktor i förhållande till flera undersökta områden. Synliggörande av utsatthet kan också bidra till bättre generell förståelse för mekanismerna bakom sårbarhet. Att utveckla statistiken kan vara komplicerat, resurskrävande och ta tid, men är en möjlighet i sammanhanget.

### 2.2. Relevanta rapporter

Vi har i arbetet med detta uppdrag läst och diskuterat ytterligare ett antal rapporter och sammanställningar som berör jämställdhet och jämlikhet inom konst, kultur, natur- och kulturarv. Det finns ett omfattande material som belyser frågor som rör vidgat deltagande – jämställdhet och jämlikhet inom alla förvaltningens olika områden.

Några exempel vi vill nämna är:

Kulturrådet har i två rapporter presenterat resultatet av undersökningar av kultursamverkansmodellen. Rapporten *Styra alltjämt* (2019) har fokus på jämställdhet och rapporten *Göra allt möjligt* (2020) på breddat deltagande i kulturlivet.

Konstnärsnämnden följer konstnärers sociala och ekonomiska situation vilket redovisats i bland annat Konstnärspolitiska utredningen: *Konstnär - oavsett villkor?* (2018)

Myndigheten för kulturanalys har också rapporter som berör de aktuella perspektivens påverkan inom kulturområdet. Ett exempel är rapporten *Kultur med olika bakgrund* (2017) som bl.a. konstaterar att representationen av anställda med utländsk bakgrund på kulturinstitutioner har blivit sämre mellan 2000 och 2015.

Rapport från Myndigheten för delaktighet: *Aktiv fritid - Redovisning av ett regeringsuppdrag om att kartlägga lokala och regionala satsningar samt tillgången till fritidshjälpmedel* (2020).

Filminstitutets jämställdhetsrapport 2019/20 – *Vilka kvinnor?* Rapporten är baserade på en intervjustudie som undersöker rasifierade och äldre kvinnors förutsättningar i den svenska film- och tv-branschen.

Riksantikvarieämbetets rapport *Kulturarvsarbetet i samhällsutvecklingen (2016) som bl a tar upp* frågor identitet, social sammanhållning och inkludering ökat under 2000-talet och kopplats till under- och överordning och frågor om vem som har rätt till kulturarv, berättelser och platser.

Riksantikvarieämbetets rapport *Skolan och kulturarvet: regeringsuppdrag att kartlägga och främja samverkan mellan skolväsendet och kulturarvsinstitutionerna (2020)* som bland annat avhandlar barn och ungas tillgång till kulturarv och som visar på betydande ojämlikhet i skolelevs tillgång till kulturarvsinstitutioner.

SCB:s rapport *Lämna ingen utanför (2020)* ger exempel på vilka utmaningar samhället och därmed också FKU:s verksamhet idag har att förhålla sig till.

Precis i slutet av vårt arbete kom rapporten *Så fri är konsten (2021)* från Myndigheten för kulturanalys på uppdrag av Kulturministern Amanda Lind. Den utgör ett viktigt underlag för förvaltningens fortsatta arbete med de horisontella perspektiven.

## 2.3. Kulturstrategi Västra Götaland

Västra Götalandsregionens kulturstrategi beskriver ökade sociala skillnader som en global megatrend som är svår att påverka. De socioekonomiska skillnaderna i Västra Götaland ökar, utlandsfödda och lågutbildade är särskilt utsatta grupper. Digitaliseringen innebär många fördelar, men riskerar att öka utanförskap för människor som befinner sig utanför den digitala världen på grund av ålder eller funktionsnedsättning. Strategin ser kulturen som en del av lösningen, som ett socialt kitt och en plats för nya perspektiv i ett alltmer polariserat samhälle.

Kulturstrategin visar regionens prioriteringar för att uppnå de nationella kulturpolitiska målen där allas rätt och möjlighet att delta i kulturlivet är den centrala utgångspunkten.

“Kulturen ska nå och angå invånarna. Västra Götalandsregionen ska, med utgångspunkt i mänskliga rättigheter, arbeta för ett kulturliv som präglas av jämlikhet, jämställdhet och interkulturell dialog. Se kultursatsningar som en del av demokrati- och bildningsarbete. Aktivt och långsiktigt motverka diskriminering och geografiska avstånd som hindrar eller försvårar för människor att delta i kulturlivet. Göra särskilda insatser för barn och unga. Betrakta barn och ungas kulturengagemang ur ett livslångt lärande/skapande perspektiv. Undersöka den ideella kulturens roll för ett inkluderande kulturliv i samspel med det professionella kulturlivet. Interkulturell dialog är ett verktyg för att komma tillrätta med ojämlikt deltagande. Den baseras på jämlik dialog mellan olika samhällsgrupper, i syfte att skapa förståelse för och lösa gemensamma samhällsutmaningar”

(ur Kulturstrategin, s. 16).

“Fokus 2020–2023: Öka deltagandet i kulturlivet och stärka bans rättigheter: Kulturverksamheter behöver verktyg och metoder för ett jämlikt och vidgat deltagande. Syftet med vidgat deltagande är att bidra till delaktighet och egenmakt samt att bygga en gemensam demokratisk kultur där alla har samma möjligheter att delta. För att uppnå syftet måste beställare och utförare ta hänsyn till faktorer som kan vara av betydelse för individens delaktighet i kulturlivet.” (ur Kulturstrategin, s. 16)

Strategin är strukturerad utifrån ett antal olika konst- och kulturområden som till delar regleras utifrån kultursamverkanmodellen, men där finns också områden som inte ingår i modellen. Under varje område pekas några olika prioriteringar ut. Dels i en analyserande text men också som specifika prioriteringar.

Inom natur- och kulturarvsområdet är frågan om representation central. Det handlar exempelvis om hur vi både utifrån ett historiskt perspektiv och ett samtidsperspektiv ser på samlingar och platser, vilka som inkluderas i utställningar och berättelser, vilka som nås av vår verksamhet och vilka röster som efterfrågas vid verksamhetsutveckling.

Inom konst- och kulturområdet lyfts frågor om att nå en bredare publik, nå och möta fler målgrupper samt jämlik tillgång till kultur och resurser. Ett vidgat deltagande utifrån utövarperspektivet är mer nedtonat men nämns genom prioritering av större mångfald i utbudet.

Strategin är samtidigt tydlig med att principen om “armlängds avstånd” är en av två vägledande principer och en grundval för Kulturstrategin. Varken ägare eller beställare får besluta eller styra över konstnärlig produktion eller konstnärliga uttryck.

## 2.4. Ingen förvaltning är en ö - samverkansparter

Förvaltningen är verksam i en kontext och beroende av andra verksamheter för att kunna vara framgångsrik i sin strävan.

- *Kommuner*

Vi samarbetar med olika kommunala verksamheter, kulturtjänstemän, kulturinstitutioner, bibliotek och kulturskolor. Kommunerna med sina olika verksamheter arbetar nära invånarna och är en avgörande bärare av de horisontella perspektiven, så att alla får tillgång och möjlighet att ta del av, delta i och utöva kultur. Förvaltningen ska vara en resurs för kommunerna i deras arbete med att uppnå ett jämlikt kulturliv. Det sker bland annat genom konsultationer, processledning och olika fortbildningar. Kulturkatalogen Väst och det Regionala arrangörstödet för barn och unga är viktiga verktyg i arbetet med de olika perspektiven för målgruppen barn och unga.

- *Kommunalförbund*  
Västra Götalandsregionen har en strategisk samverkan med kommunägda kommunalförbund inom regional utveckling. Det innebär en formaliserad samverkan inom en rad olika områden med de fyra kommunägda kommunalförbunden i Västra Götaland. Ett stort område är kulturen. Förbunden har Kulturplaner och program som bygger på regionens kulturstrategi. I ex Boråsregionens delregionala plan är den första rubriken: "Kultur: ett horisontellt perspektiv. Kultur ska vara ett horisontellt perspektiv i all kommunal verksamhet och planering, jämsides med jämställdhet, tillgänglighet, mångfald och internationalisering." Alla kommunalförbund lägger stor vikt vid barnperspektivet i sina program och planer och i det gemensamma arbetet i kommunerna.
- *Civilsamhälle/idéburen sektor*  
I den idéburna kulturen ingår bland annat föreningar, studieförbund och organisationer men också enskilda individer såsom (icke professionella) kulturutövare, arrangörer och deltagare. Enskilda personer och olika grupper, både som är löst eller formaliserat sammansatt, är viktiga resurser för att de horisontella perspektiven når ut och kan implementeras. Här har vår förvaltning en viktig uppgift att fylla genom att betona vikten av tydliga kriterier för mänskliga rättigheter i olika former av samarbeten, utlysningar, bidragsgivning m.m.
- *Professionella kulturutövare*  
Kulturutövarna är grundpelarna i kulturen. För att kunna stötta kulturutövare på ett jämlikt sätt måste vi säkerställa att ansökningsförfaranden, nätverk, information/kommunikation och kontakter är öppna utifrån de horisontella perspektiven. Det finns flera organisationer och föreningar som verkar för jämställda och jämlika villkor för kulturskapare. Några exempel: Inom musikområdet finns ett stort antal organisationer och föreningar som verkar för ett jämställt musikliv. Vi har eller har haft samverkan med flera av dem som exempelvis Imprå, KVASt, KUPP och EPOS. Wift är en internationell organisation som verkar för jämställdhet inom TV och Filmområdet. TRYCK är en ideell förening som verkar för att synliggöra erfarenheter och berättelser ur den afrikanska diasporan som saknas idag.
- *Samverkan inom Västra Götalandsregionen*  
När det gäller arbetet med horisontella perspektiv/mänskliga rättigheter finns en unik resurs inom Västra Götalandsregionen i form av avdelningen för social hållbarhet, där expertkunskaper finns både vad gäller mänskliga rättigheter i stort och barnrätt. Förvaltningen ingår i två nätverk som drivs av avdelningen för social hållbarhet. Samverkan med dem innebär att en utveckling av de aktuella frågorna kan accentueras, struktureras och ingå som en integrerad del i det regionala arbetet.

## 2.5. Extern problembild utifrån enkätsvar

### 2.5.1. Medarbetare

Enkätsvaren visar att Förvaltningens medarbetare har olika mycket erfarenhet, olika kunskapsnivåer och olika förhållningssätt när det gäller arbetet med diskrimineringsgrunderna/mänskliga rättigheter. Den externa problembilden som beskrivs skiljer sig mellan olika verksamhetsområden. Inom en del verksamhetsområden lyfts jämställdhetsfrågor medan andra lägger fokus på representations- och tillgänglighetsfrågor. Se bilaga 2 för en sammanställning per område. Sammanfattningsvis handlar det om:

- Bristande mångfald, både när det gäller publik, besökare, innehållsproduktion, arrangörer och utövare.
- Snedfördelningar när det gäller kön, både kvantitativt (antal) och kvalitativt (makt/tilldelning av resurser). Maktstrukturer påverkar möjligheter och bemötande.
- Bristande tillgänglighet i många led gör att personer med funktionsnedsättning är underrepresenterade både som publik, besökare, arrangörer och utövare.
- Normkritiskt arbete kring sexuell läggning eller könsöverskridande identitet möter motstånd, både externt och internt.
- Åldersrelaterade frågor har stor betydelse inom många områden: barn och unga, arrangörsutveckling, musiken.
- Frågor om trosuppfattning och religionstillhörighet får mindre utrymme i diskussionen.
- Geografiska aspekter har stor påverkan på möjligheterna för verksamheter att nå ut och för besökare, publik, utövare att ta del av utbudet. I dagsläget når vi inte alla kommuner.
- Socioekonomiska förutsättningar spelar stor roll och har inverkan på om, hur och på vilket sätt alla invånare kan nås och mötas med den verksamhet som bedrivs.
- Digitalisering har ökat möjligheterna att ta del av och delta i kultur, samtidigt som den också ökat risken för nya former av utanförskap eller befäster befintligt utanförskap.

### 2.5.2. Chefer

Vår fråga rörande den externa problembilden genererade inte några konkreta svar från chefsledet. De flesta svar var övergripande och vaga och formulerades ungefär som ”det ser nog ut lite olika inom olika områden”.

## 3. Intern problembild

### 3.1. Tillbakablick

Förvaltningen för kulturutveckling är en sammanslagning av två olika förvaltningar som haft olika sätt att arbeta med mänskliga rättigheter och horisontella perspektiv.

#### **F.d. Kultur i Väst**

Begreppet horisontella perspektiv har etablerats i kulturplanen 2011–2012 och i samband med det har det också tagits in i forna Kultur i Väst. Det man fokuserade på då var jämställdhet, mångfald och tillgänglighet, som skulle genomsyra all verksamhet, såväl internt som externt.

#### *Tjänster:*

Innan Kultur i Väst bildades fanns en mångkulturkonsulent på enheten Konst- och kulturutveckling och 1,5 tjänster som tillgänglighetskonsulent på Regionbiblioteket. Några år efter sammanslagningen, där även Musik i Väst ingick, omskapades en av mångkulturkonsulent-tjänsterna till en jämställdhetskonsulent. Utöver dess konsulenter fanns två verksamheter som arbetade med tillgänglighetsfrågor utifrån specifika målgrupper: Klangfärg - regionens resurscentrum för skapande inom LSS och särskola och Ljudmagasinet, som vände sig till personer som har svårt att se. Sedan 2017 har en av tillgänglighetskonsulenterna fått uppdrag som MR-samordnare. En av konsulenterna Barn och unga har även haft uppdraget som Barnrättsombud. Inom biblioteksverksamheten inrättades en tjänst för en mångspråkskonsulent.

Tjänsten för mångkulturkonsulenten togs senare bort i samband med en pensionsavgång.

#### *Horisontella perspektiv i åiterrapportering:*

Vid rapporteringar i förvaltningens system fanns frågor om hur verksamheterna arbetade med de horisontella perspektiven och dessa var även en del i medarbetarsamtalen. Det är oklart om det som kom fram i åiterrapporteringar och samtalen sammanställdes och följdes upp internt eller åiterrapporterades till styrelsen och kulturnämnden.

#### *Extern verksamhet:*

Konsulenterna och verksamheterna arbetade framför allt externt med dessa frågor gentemot förvaltningens kontakter och samarbetspartner, mest i form av konsultationer och fortbildningar. Mycket av arbetet med de horisontella perspektiven har genomförts i form av specifika projekt, festivaler och verksamheter kring t ex jämställdhet, tillgänglighet eller mångfald. Vid dessa tillfällen har man samarbetat enhetsövergripande i förvaltningen och med externa samarbetspartner. Ett axplock av exempel är Women in Jazz Project, Dirigent, Konsten att delta, Konferenser om NPF och bemötande, Demokratiska designprocesser, Höstrullen, Klangfärg, Ljudmagasinet. Barnkulturfestivalkonferensen PRIO 0–18 var ett exempel på ett nationellt evenemang där flera av perspektiven fick plats samtidigt.

#### *Internt arbete:*

Försök till att etablera ett systematiskt och mer heltäckande internt arbete med dessa frågor har gjorts framför allt av konsulenterna för tillgänglighet, jämställdhet och mångfald. Bland annat har kärnverksamheterna utbildats i jämställdhet och barnkonventionen. Alla nyanställda fick en introduktion i området tillgänglighet av tillgänglighetskonsulenterna. En folder med checklistor kring arbetet med vidgat deltagande har tagits fram som ett stöd till medarbetare och chefer (sk. Gula foldern).

### **F.d. Västarvet**

I stället för ”horisontella perspektiv” har före detta Västarvet använt sig av begreppsparaplyet kring mänskliga rättigheter. Utgångspunkten har då varit att mer direkt koppla verksamheten till FN:s allmänna förklaring med tillhörande konventioner, diskrimineringsgrunderna och fyra principer för ett människorättsbaserat arbete: jämlikhet, jämställdhet, delaktighet och transparens.

Förvaltningen ingick som en av tre förvaltningar i ett treårigt pilotprojekt utfört av MR-piloterna, på uppdrag av Västra Götalandsregionen. Projektet redovisades i rapporten ”Att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken - ett pilotprojekt genomfört inom tre verksamheter i Västra Götalandsregionen 2012–2015”.

Pilotprojektet resulterade i att en MR-samordnare och en MR-grupp tillsattes med uppdrag att fungera som stöd och organisatorisk länk i arbetet med mänskliga rättigheter. MR-gruppen bestod inledningsvis av sex personer, men sedan 2018 av representanter från alla förvaltningens enheter. Det innebär att viktiga frågor på ett effektivt sätt kunde föras vidare och diskuteras direkt ute på enheterna. MR-samordnaren, som arbetade 50% med frågorna, fungerade vidare som en länk till regionens övergripande MR-arbete via ett nätverk för regionens MR-samordnare och var regelbundet representerad vid chefsgruppsmöten och vid informationsdagar för nyanställda. På så vis kunde MR-arbetet traderas och utvecklas i förvaltningen. Arbetet avrapporterades till förvaltningschefen och vid ett antal tillfällen även direkt till förvaltningens styrelse. I MR-gruppen ingick också en barnrättssamordnare med direkt koppling till Västra Götalandsregionens arbetsgrupp för barnets rättigheter. 2019 utbildades tretton pedagoger till ombud för barnets rättigheter.

Avdelningen för social hållbarhet höll i introduktion om mänskliga rättigheter för alla medarbetare under två personaldagar. Chefer och representanter i MR-gruppen deltog i en utbildningsdag arrangerad av Avdelningen för social hållbarhet. En specifik plan för förvaltningens verksamhet togs fram i ett samarbete mellan MR-grupp, enhetschefer och förvaltningschef. Planen, som tog avstamp i den regionala planen för mänskliga rättigheter, godkändes som styrdokument av förvaltningens styrelse och bidrog till att arbetet kunde följas upp.

## **3.2. Nuläge**

### **3.2.1 Organisation och tjänster**

I förvaltningen finns ett antal tjänster som arbetar med förstärkt fokus på horisontella perspektiv. För närvarande finns en heltidstjänst som konsulent jämställdhet, 2, 5 heltidstjänster som konsulenter för tillgänglighet, två heltidstjänster som konsulent för barn- och ungaområdet och arrangörstödet, en tjänst som konsulent för kulturpedagogik (Klangfärg), 2,5 tjänster för journalister för Ljudmagasinet samt regionens fristadskoordinator. Det finns också specialutbildad MR-kompetens bland medarbetarna från tidigare systematiskt arbete med mänskliga rättigheter och barnrättsfrågor från f.d Västarvet. Dessa har dock inte de horisontella perspektiven angivna i sina tjänstebeskrivningar.

Förvaltningen för kulturutveckling ingår idag genom två MR-samordnare i ett regionalt nätverk för social hållbarhet som samordnas av Avdelningen för social hållbarhet. Det finns också en barnrättssamordnare samt fjorton barnrättsombud kopplade till den regionala strukturen för mänskliga rättigheter. Barnrättssamordnaren i f.d Västarvet arbetar för närvarande 25 % av sin tjänst med barnrättsfrågor.

Förvaltningen arbetar både externt och internt med frågorna och det är ibland oklart var gränserna går. Det är vidare oklart hur kompetensen kan användas internt, vilket bekräftas i en del av svaren och av oss i arbetsgruppen. Vi kan också se att det finns både kompetens och intresse för frågorna bland både medarbetare och chefer men det finns oklarheter kring mandat och ansvar.

### 3.2.2. Ny vägledning mot social hållbarhet

Mål för social hållbarhet 2030 antogs av regionfullmäktige i april i år och omfattar alla Västra Götalandsregionens förvaltningar och bolag samt utgör ramen för krav på verksamheter som arbetar på uppdrag av Västra Götalandsregionen. De förutsätter att varje förvaltning själv identifierar åtgärder och säkerställer ekonomiska och personella resurser. Utvecklingsresan och det påbörjade arbetet med att definiera och utreda de horisontella perspektiven är därför högst aktuella och ger goda förutsättningar för att nå målen.

Målen förmedlar exempelvis att:

- Målen ska integreras i förvaltningens årliga processer för budget och verksamhetsplanering.
- Uppföljningen ska redovisas i verksamhetsuppföljning och på regionövergripande nivå i samband med årsredovisningen.
- Förvaltningen ska ställa etiska och sociala krav vid upphandlingar och inköp och systematiskt följa upp de krav som ställts.
- Som arbetsgivare ska förvaltningen verka för en hälsofrämjande och transparent arbetsmiljö för samtliga medarbetare och motverka kränkningar och sexuella trakasserier. Det ska finnas rutiner som alla ska känna till och kunna tillämpa.
- Förvaltningen ska aktivt arbeta med klarspråk för att både beslutsfattare och tjänstepersoner ska vara trygga med att våra beslut och prioriteringar är transparenta och begripliga.

Målen innehåller också tydlig vägledning för hur anställda ska arbeta mot invånarna och vilka prioriteringar som bör göras. Arbetet ska exempelvis utföras i medskapande dialog och vi ska lyssna särskilt på röster från de grupper vars erfarenheter annars inte blir beaktade i samhället.

Just nu pågår i regionen ett arbete med att ta fram nya riktlinjer för samordning av MR-frågor. Bland annat ska en digital plattform/stödfunktion för barnrätt inklusive stöd för "Prövning av barnets bästa" introduceras.

### 3.2.3. Enkät svar om nuläget

I enkäten till medarbetare och chefer frågade vi efter hur man arbetar med de horisontella perspektiven.

#### *Medarbetare*

En slutsats av enkät svaren är att medarbetarna känner sig hänvisade till sig själva när det gäller dessa frågor. Det är upp till var och en och även till varje arbetsgrupp om och hur man tar sig an frågorna. Få beskriver ett systematiskt arbete som grundar sig på att ledningen driver och påminner om dessa perspektiv.

Sammanfattning av svaren:

- Några anger att de inte alls arbetar med frågorna. Som anledning anges att de inte berörs av frågorna.
- Några är medvetna, har fått information via APT och chefen, men arbetar inte aktivt med frågorna.
- Några lyfter att de diskuterar på APT eller med några av sina kollegor i olika arbetsgrupper/sammanhang.
- Ett flertal uttrycker att man nu arbetar mindre med dessa frågor jämfört med innan förvaltningen bildades, att perspektiven har försvunnit.
- Det ges många exempel på konkreta aktiviteter/projekt, färre på systematiska/regelbundna arbetssätt.
- Många av de som svarat arbetar aktivt med frågorna. Det finns en stor bredd i tillvägagångssätten: alla arbetar på sitt sätt beroende på arbetsområdet, den egna kunskapsnivån, resurserna och tiden. Mycket hänger på att den enskilde medarbetaren tänker in dessa perspektiv. Många skriver ”Försöker tänka på”, ”försöker ha med,” ”försöker påminna mig...”.
- Brist på tid anges som en av orsakerna till att man inte arbetar mer aktivt med frågorna.
- Vissa arbetar uteslutande med (några av) dessa frågor, eftersom de är grunden till deras uppdrag (t ex fristadskonsulenten, tillgänglighetskonsulenter, jämställdhetskonsulenten, Klangfärg...)

Det är 74 medarbetare som svarat på enkäten. Vi vet inte var övriga medarbetare står när det gäller dessa frågor. Från vissa arbetsområden har det inte kommit in några enkät svar.

## *Chefer*

I chefernas enkät ställde vi frågan om hur man idag arbetar systematiskt med de horisontella perspektiven.

Sammanfattning av svaren:

- Flertalet chefer svarar att de idag inte arbetar systematiskt med frågorna. Men flera uttrycker en vilja att utveckla arbetet med frågorna.
- Tre föreslår ett förvaltningsövergripande stöd/specialkompetenser som driver på och är ett stöd för chefer och anställda.
- Kunskapsnivå och förförståelse när det gäller MR-frågor varierar starkt bland cheferna.
- Flertalet talar generellt om att stötta sina medarbetare men de beskriver inte närmare hur.
- MR- punkten på APT-dagordningen angav flera som det sammanhang där det kan finnas möjlighet för diskussion kring frågorna.
- Några få ger konkreta exempel på granskande arbetssätt inom vissa av de horisontella perspektiven, till exempel vid rekrytering och analys av besökssiffror.
- Fler än fyra efterlyser en intern samsyn när det gäller de horisontella perspektiven - vi måste arbeta aktivt tillsammans för att hitta ett gemensamt förhållningssätt.
- Några chefer menar att dessa frågor är viktiga inom vissa delar av verksamheten och har däremot mindre betydelse i andra.

Få chefer tar upp i sina svar hur se de på sitt chefsansvar, sin roll eller sitt mandat för att driva frågorna. Ansvar anses ligga hos förvaltningen, men det är oklart hur mycket utrymme dessa frågor får på ledningsgrupps- och chefsmöten. De horisontella perspektiven ska genomsyra all verksamhet, men enkätsvaren visar på att det finns en tendens att adressera frågorna mer till vissa delar av verksamheten än andra.

Enkäten skickades till 21 chefer varav 13 svarade.

## **3.3. Intern problembild utifrån enkätsvar**

Både medarbetare och chefer uttrycker behov och önskemål för att kunna utveckla arbetet med de horisontella perspektiven. Sammanställningarna av det medarbetare och chefer saknar ger en överblick över den förvaltningsinterna problembilden.

### *Medarbetare*

Enkätsvaren från medarbetarna handlar övervägande om personalfrågor, hantering av frågorna i arbetsprocessen, strukturer och rutiner.

## Medarbetarna saknar:

- en förvaltningsgemensam systematik, långsiktighet, rutiner och handlingsplan för hur vi ska integrera de horisontella perspektiven i arbetet. De behöver finnas med från början, i planeringen. Korta projekt leder inte till förändring.
- samsyn i förvaltningen om hur man arbetar och ska arbeta med dessa frågor
- kompetensutveckling kring diskrimineringsgrunderna för hela förvaltningen; i olika format samt systematisk och regelbunden
- närvaron av de horisontella perspektiven i Utvecklingsresan
- tillräckligt med tid för att kunna integrera perspektiven i arbetet
- ekonomiska resurser (t ex till kostnadsfria museielektioner)
- mångfald bland medarbetarna samt bredare nätverk
- mandat att arbeta med frågorna
- mer stöd från och samarbete med förvaltningsintern kompetens kring de horisontella perspektiven
- att frågorna tas upp från ledningshåll, samtal och verksamhetsnära diskussioner
- stöd och kontinuerligt/långsiktigt engagemang från ledningen i dessa frågor. Bredare kompetens hos ledningen behövs.
- medvetenhet vid nyanställningar (representation, förkunskaper i frågorna)
- nyanställda medarbetare eller chefer verkar inte få beskrivet att perspektiven är viktiga eller informeras om att perspektiven skall med i planering och i verksamhet
- diskussion och kunskap kring hur vi gör våra byggnader o lokaler, utställningar, aktiviteter tillgängliga

## Medarbetarnas konkreta önskemål:

- lättare att hitta dokument och kontakter för stöd internt
- att tillgänglighetskonsulenternas kunskaper ses som en resurs som kan/ska/får användas internt
- en tillsatt tjänst som bara arbetar med att implementera de allmänna mänskliga rättigheterna (samtliga FN-konventioner)
- ytterligare en tjänst som enbart arbetar med att stärka barnets rättigheter i förvaltningen
- möjlighet arvoda referensgrupper/samverkansparter för att nå en annan, bredare kompetens och erfarenheter
- forum och sammanhang för regelbundna diskussioner
- någon utifrån som kan komma och ex på APT stötta diskussioner kring frågorna. Kan också vara en kollega med kompetens
- konkreta exempel på vad som räknas som överträdelse i diskrimineringslagen (ex. ålder)
- kostnadsfria museielektioner – för att kunna nå de grupper som inte har resurser att betala

Det systematiska arbetet bör enligt medarbetarna innefatta kompetensutveckling, plan för arbetet, information till nyanställda, information vid rekryteringsprocess, samordning över enhetsgränserna, långsiktighet, återkommande workshops/fortbildningar, tydlighet var och hur hen kan få stöd på hemsidan, policys för texter och översättningar.

Förvaltningsgemensam plattform för dessa perspektiv.

Få av medarbetarna tar upp uppföljning eller utvärdering utifrån de horisontella perspektiven/mänskliga rättigheter eller eventuell metodik som ligger till grund för planering och fortsatt verksamhet.

Ett antal svar tar upp aspekter som rör arbetsplatsen, arbetsmiljö och arbetsvillkor:

- Det finns löneskillnader på grund av kön.
- Män förväntas utföra mer fysiskt tungt arbete.
- Vi är en vit, homogen grupp, som även är åldersmässigt homogen.
- Vid rekrytering är de horisontella perspektiven inte tydligt formulerade.
- Man tar inte alltid tillvara på förvaltningsintern kompetens, vissa kan känna sig förbisedda.
- De horisontella perspektiven prioriteras inte, vilket leder till att vissa medarbetare som har/tar ansvaret behöver kämpa hårt för att bli lyssnade på.
- Några medarbetare känner sig diskriminerade av chefer/medarbetare.
- Män blir mer lyssnade på.

### *Chefer*

Enkätsvaren från cheferna tar i första hand upp organisations- och utvecklingsfrågor.

- Flertalet tycker att de har relativt god kunskap om frågorna men de efterlyser systematiskt stöd, struktur och strategier i arbetet med frågorna, samt kontinuerliga fortbildningar för sig själva och sin verksamhet. Bland annat efterfrågas HBTQI-certifiering.
- Många beskriver att det var mer fokus på frågorna innan omorganisationen. Vid sammanslagningen har man tappat såväl systematiska arbetssätt som rutiner.
- Några av cheferna önskar en introduktion till hur förvaltningen idag arbetar med frågorna.
- Några ser problem med förvaltningens homogenitet. Andra anger att de arbetar systematiskt vid rekrytering för att minimera risken för särbehandling utifrån diskrimineringsgrunderna.
- Samtliga chefer uttrycker utbildnings- och utvecklingsbehov.

När det gäller utveckling av arbetet med de horisontella perspektiven speglar chefernas svar överlag ett mer reaktivt än proaktivt förhållningssätt. Samtidigt visar enkätsvaren från medarbetare att många saknar att chefen lyfter frågorna, driver dem, stöttar med mera. Uppföljning är en viktig del i det rättighetsbaserade arbetssättet som förvaltningen ska tillämpa, men inte någon chef tar upp något som rör rutiner för återrapportering av frågorna.

## 4. Reflektioner från arbete med de horisontella perspektiven

### 4.1. Jämställdhet

*Reflektioner från konsulenten för jämställdhet:*

Efter en intern omorganisation 2011 i f. d Kultur i Väst med en förändring av inriktning av en av två mångkulturkonsulenter, inrättades tjänsten konsulent jämställdhet. Enligt den dåvarande tjänstebeskrivningen skulle tjänsten vara både en intern resurs men också verka externt.

Jämställdhet benämns i alla regionens styrdokument och policys. Alla verksamheter skall beakta jämställdhet och verksamheten skall genomsyras av jämställdhet. I skrivningarna kan också utläsas varför verksamheterna skall vara jämställda. Att det handlar om ett kvalitetsperspektiv med invånarnas behov i centrum. Men det finns inga tydliga skrivningar kring hur verksamheterna skall göra jämställd verksamhet. Det finns ett glapp mellan vision och praktisk handling. Detta glapp blir tydligt då det saknas beskrivningar och instruktioner kring hur jämställdhet skall integreras, det saknas fördjupning vad gäller former för uppföljning och återrapportering och det saknas beskrivning av vilka åtgärder eller konsekvenser som blir om verksamheten inte lämnar en relevant återrapportering.

Redan år 2012 genomfördes med stöd av en extern konsult ett omfattande utvecklingsarbete med jämställdhetsperspektiv på Kultur i Väst. Alla medarbetare och chefer var inblandade. År 2015 fick jag ett uppdrag av dåvarande förvaltningschef, att hålla i en utbildning för chefer i Kultur i Väst. Ingen av insatserna bidrog till någon genomgripande förändring vad gäller en systematisk implementering av jämställdhetsperspektivet i planering, genomförande eller uppföljning av verksamheten. Insatserna har dock bidragit till att flera medarbetare har kompetens i frågan och flera verksamhetsaktiviteter har därmed formats utifrån ett medvetet genus- och jämställdhetsperspektiv.

Jag har hela tiden saknat att ledningen tagit ett ansvar för att driva jämställdhetsarbetet. Enskilda projekt/aktiviteter med jämställdhetsfokus har genomförts men metodik och styrning för att integrera perspektivet i kärnverksamheten saknas. Verksamhet, projekt och aktiviteter som genomförts av konsulent Jämställdhet måste ses som sidoordnade projekt som ej tillräckligt påverkar förändring av organisationens verksamhet. Internt har resursen konsulent jämställdhet inte heller utnyttjas i någon större grad.

Jag har i mitt arbete alltid arbetat med jämställdhet i ett intersektionellt perspektiv. Dock är min erfarenhet att det inte varit helt oproblematiskt att få en förståelse för vikten av att se hur de olika perspektiven samverkar och hur det får olika konsekvenser och påverkan på vår verksamhet. Det har varit lättare ”ta en fråga i taget”.

Avslutningsvis en fråga: I rapporten Styra Jämt (KUR 2018) står att Kultur i Väst hade ett regionalt ansvar för jämställdhetsarbetet i regionen – och på förvaltningens webbsida står det idag att förvaltningen “har i uppdrag att verka för ett jämställt kulturliv i Västra Götalandsregionen”. Detta är inte något som konsulent jämställdhet varit medveten om och skulle därför gärna få mer information i frågan.

## 4.2. Tillgänglighet

### *Reflektioner från konsulenter för tillgänglighet:*

Många personer med funktionsnedsättning stängs ute från att ta del av, delta i och utöva kultur som till exempel att besöka scenkonstproduktioner, museer, utställningar, bibliotek eller utbilda sig inom kulturområdet. Bidragande orsaker är otillgänglig miljö, information och verksamhet. Dessa bottnar ofta i otillräcklig kunskap om målgruppernas behov och om helheten. Saknas ett led i tillgänglighetsarbetet brister även resultatet oftast i sin tillgänglighet.

I rapporten "Aktiv fritid"(2020) från Myndigheten för Delaktighet står:

"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." Avsaknad av statistik när det gäller målgrupper med funktionsnedsättning gör att deras inspel och behov sällan synliggörs i undersökningar och sammanställningar. I och med att grupperna utesluts redan i många sammanhang leder detta till osynliggörande och ett dubbelt utanförskap.

Lagar och styrdokument kring tillgänglighet tar för lång tid att implementeras och få effekt. Många verksamheter är medvetna om dessa dokument, men saknar kunskap om hur de kan omsättas praktiskt i den egna verksamheten. Det saknas i de flesta fall ett verksamhetsgemensamt förhållningssätt som knyter an till styrdokumentet.

Många har begränsad kunskap kring vilka behov personer med funktionsnedsättning har, vilket ofta leder till att man utgår från personer med synliga funktionsnedsättningar, till exempel personer som använder rullstol. Brist på kunskap kring hur man kan arbeta med kognitiv tillgänglighet råder bland många verksamheter inom kulturområdet.

Ledningens ansvar och engagemang är i alla verksamheter avgörande för ett lyckat långsiktigt arbete med tillgänglighet. Det frågas sällan efter om perspektivet finns med i en aktivitet som planeras eller varför perspektivet inte finns med. När kunskapsbrist råder hos ledning och chefer, saknas strukturer och rutiner att arbeta långsiktigt och hållbart med frågorna. I många verksamheter finns en tendens att lägga ansvaret för tillgänglighetsfrågor på en eller få medarbetare som redan är engagerade i frågorna, istället för att tydliggöra att samtliga medarbetare har ett ansvar för att verksamheten ska bli tillgänglig.

Att ta med tillgänglighetsfrågor från början i en process leder på ett mycket effektivt sätt till större inkludering. Anpassningar i efterhand är ofta både kostnads- och arbetskrävande. Tillgänglighetsfrågor kommer ofta sent in i planerings- och genomförandeprocesser. Det gör att de anses vara ett särintresse och "något utöver" verksamheten man bedriver och därmed svårare att integrera.

Ett konkret exempel är implementeringen av Lagen om tillgänglighet till digital offentlig service. Digitaliseringen ökar och vår förvaltning behöver ha kompetens och systematik så att vi inte utesluter personer med funktionsnedsättningar. Lagen trädde i kraft hösten 2020 men det har varit/är svårt för vår förvaltning att uppmärksamma den i sin helhet. Samordning, övergripande utbildningsinsatser och organisering krävs för att förvaltningen ska kunna göra rätt från början och leva upp till lagen. I väntan på detta tvingas många verksamheter och aktiviteter att bromsa in, eftersom många avgörande frågor tar lång tid att få tydliga svar på. Även externt finns många frågor kring lagen och hur man ska kunna ta sig an dess krav.

### 4.3. Barnrättsfrågor

#### *Reflektioner från konsulenter Barn och unga*

”Barn och unga” är förekommande i de allra flesta dokument som rör förvaltningens arbete. Det finns både som verksamhetsområde och som horisontellt perspektiv vilket innebär att frågan lyfts från en mängd håll och på olika sätt. Förvaltningen arbetar direkt och indirekt med barn-och unga, både inom museer och besöksmål, regional pedagogik samt inom barn och ungakonsulenternas arbetsområden. Det finns barnrättsombud som bevakar barnrättsperspektivet. Det som saknas är ett gemensamt förhållningssätt och struktur. Det finns ingen funktion som tar ett helhetsgrepp på frågan.

Både i Kulturstrategin och i detaljbudget för 2021 är barn och unga ett prioriterat fokusområde. I Kulturstrategin står att: ”Under strategiperioden behöver krafttag tas för barns rättigheter i kulturen. Dels i uppdragsprocesser, uppföljning och kunskapsspridning, dels genom att verksamheter tydligt återkopplar till den politiska nivån. Verksamheter som ska fatta beslut och skapa åtgärder som berör barn ska alltid göra barnkonsekvensanalyser och prövningar av barnets bästa.” Här finns det ett stort glapp vad gäller ansvar och uppföljning. Vem ser till att alla i förvaltningen jobbar med barn och unga? När det gäller barnrättsprövning som det står i Kulturstrategin att vi ska göra; vem efterfrågar detta? Hur ska det arbetet göras? Vem ska göra det?

I ”Mål för social hållbarhet” finns det indikatorer som säger att 2030 ska vi nå alla barn, 100%, med kultur. Hur mäter vi det? Hur arbetar vi för att nå dit? I samarbete med kommunerna? Vem ska driva detta arbete? Hur kommer det in i våra verksamhetsplaner? Det saknas i de flesta fall ett verksamhetsgemensamt förhållningssätt till våra styrdokument.

Flera begrepp saknar också gemensam definition vilket gör det komplicerat att arbeta övergripande. Vi hade tex en diskussion vid vår förvaltningsövergripande träff som förlades på flera platser runtom i regionen i höstas om just vidgat deltagande. I flera grupper upptäcktes att betydelsen av begreppet tolkades på olika sätt. Vad hände med dessa diskussioner? Togs det vidare? Vi behöver göra en gemensam definition av vad vi menar med vidgat deltagande och de olika barnperspektiven inom våra respektive arbetsområden.

Barn och unga som ett verksamhetsområde är splittrat men det sker naturligtvis mycket i våra verksamheter. Men betraktat som ett horisontellt perspektiv är det mer komplicerat. Det saknas ett tydligt *varför* vi alla ska jobba med Barn och unga som ett horisontellt perspektiv och *hur* det ska göras. Vi saknar styrning från ledningen kring horisontella förhållningssättet barn och unga.

## 4.4. Mänskliga rättigheter

*Reflektioner från MR-samordnare i f.d. Västarvet*

Västarvet startade upp utvecklingsarbetet för ett människorättsbaserat arbetssätt 2012. Tillbakablicken på årsredovisningar och avrapporteringar visar på att arbetet med mänskliga rättigheter utvecklades och blev tydligare förankrat i organisationsstrukturen med tiden. En viktig utgångspunkt för att arbetet med mänskliga rättigheter kunde ta form och växa, var att initiativet kom från förvaltningschef och styrelse - de var involverade och såg frågorna som centrala för förvaltningens utveckling.

Förvaltningens olika inriktningar och uppdrag var en utmaning i processen. Vissa tjänsteområden hade lättare att koppla sin verksamhet till mänskliga rättigheter än andra. Att MR-gruppen 2019 utökades med en representant från varje enskild enhet innebar en möjlighet att koppla oss närmare varandra.

Organisationsförändringar och förvaltningschefens avgång gjorde att drivkraften från ledningsnivå avtog och därmed försvagades också den struktur som byggts upp. En nackdel i sammanhanget var att alla nyckelpersoner inom MR hade sina uppdrag inom ordinarie tjänster, vilket gjorde systemet sårbart och lätt att sätta ur spel. Möjligtvis hade strukturen kunnat upprätthållas och utvecklas på ett bättre sätt om förvaltningen valt att tillsätta en specifik tjänst med uppdrag att koordinera och driva frågorna internt.

## 5. Sammanfattning och slutsatser

### *Arbetsgruppens konklusioner:*

Ökade sociala klyftor och ett ökat utanförskap är en verklighet vi har att förhålla oss till. Den externa problembilden framträder i utredningar, rapporter och styrdokument, såväl som i enkätsvaren från medarbetare och chefer i vår förvaltning. För att på bästa sätt vara en motvikt till de sociala orättvisorna och för att arbetet med de horisontella perspektiven ska kunna genomföras hållbart och långsiktigt, behöver förvaltningen hitta en strategi och en struktur för arbetet. Processen måste genomsyra samtliga delar och nivåer i förvaltningen, vilket inkluderar planering, genomförande, utvärdering och uppföljning av all verksamhet i förvaltningen. Idag finns ingen systematisk strategi för hur dessa frågor tas om hand. Ett centralt problem är att man inte arbetar med frågorna på ledningsnivå, vilket gör att det saknas ett viktigt led i att arbetet kan få bäring, bli långsiktigt och strategiskt på riktigt.

- Ansvaret för implementering, genomförande och uppföljning måste ligga hos cheferna, ytterst hos förvaltningschefen. Idag ligger det hos medarbetarna, vilket får konsekvensen att frågorna bärs av enskilda medarbetare som axlar ansvaret. Den bristande förankringen på organisationsnivå har negativ påverkan på kontinuitet, långsiktighet och utveckling. Det blir sårbart och de enskilda medarbetare utsätts för en stor arbetsbelastning, samt ensamhet, utsatthet och frustration. Det är inte valbart att arbeta utifrån dessa perspektiv, ändå finns det olika förhållningssätt och ingen gemensam syn på att och hur vi ska arbeta med frågorna
- Vem är ansvarig för vad? Medarbetarna känner ett stort ansvar, men ser inte att de har mandat och tycker inte att de får tillräckligt stöd från ledningen/organisationen. Medarbetarna behöver själva påminna kollegor och cheferna om perspektiven. Hur kan expertkompetensen som finns i förvaltningen användas?
- Ett vanligt och återkommande tillvägagångssätt i många verksamheter är att man lägger ansvaret för dessa frågor på enskilda medarbetare (utan mandat), vilket också utformningen av det här uppdraget är ett uttryck för. Vi ifrågasätter det sätt som horisontella perspektiv/mänskliga rättigheter tagits in i Utvecklingsresan. Man ser inte att det är ett gemensamt ansvar som alla i förvaltningen ska bära, framför allt ledningen. Det är tyvärr symptomatiskt att dessa perspektiv sällan tas med vid uppstarten av processer utan appliceras i efterhand och på kort tid.
- En fråga i uppdraget var att beskriva vilka externa problem förvaltningen kan bidra till att lösa. För att kunna ta oss an problem på ett mer långsiktigt sätt, behöver vi som förvaltning ta ett omtag i dessa frågor. Vi kan inte vara ett stöd för andra, om vi själva inte har ett grepp om frågorna internt. Kunskapen måste vara jämnt fördelad och det måste finnas en samsyn i organisationen i de här frågorna.

- Det är svårt att få en överblick över arbetet med de horisontella perspektiven/mänskliga rättigheter på grund av att förvaltningen verkar inom så många olika områden som har olika förutsättningar, olika branschkultur. Det är en komplex process att implementera de aktuella perspektiven i våra olika arbetsområden. Det är därför väldigt viktigt att vi hittar ett gemensamt språk, förvaltningen behöver etablera en samsyn kring begrepp. Begreppsproblematiken avspeglas också i enkätsvaren från medarbetare och chefer.
- I informationen till nyanställda nämns inte de horisontella perspektiven och ett rättighetsbaserat arbetssätt som en specifik punkt som är grundläggande för förvaltningens arbete. I kombination med att medarbetare med kunskap försvinner ut ur förvaltningen och att nyanställda inte får den informationen, så finns risk för att organisationen dräneras på viktig kunskap. Hur värderas kunskap inom de horisontella perspektiven i vår förvaltning?
- Ökad kompetens behövs både när det gäller intern och extern kommunikation, då dessa är viktiga stödprocesser i arbetet med de horisontella perspektiven. Internt efterlyser medarbetarna exempelvis en plattform för horisontella perspektiv. Det är symptomatiskt att göra särlösningar för de horisontella perspektiven och separera dem från övrig information. Ett exempel är hur man valt att göra en separat flik "Kulturliv för alla". På webben erbjuds enbart fragmentarisk information på andra språk än svenska.
- Det behöver förtydligas hur förvaltningen ska arbeta med nationella minoriteter. Ska det vara en fråga som enbart tas omhand inom biblioteksverksamhet och ev. kulturarv? Det är viktigt att detta perspektiv finns med.
- Hur utvärderar vi vår verksamhet? Våra fortbildningar utvärderas med formaliserad enkät, men motsvarande saknas för utställningar, natur- och kulturarv. Enstaka enheter inom natur- och kulturarv har ett system kopplat till rättighetsbaserat arbetssätt för utvärdering av projekt, men saknar struktur för återrapportering.
- Vi har inte haft möjlighet att skaffa oss en övergripande bild över hur de horisontella perspektiven återrapporteras i förvaltningens system. Rutiner och former för återrapportering är ett viktigt led i ett långsiktigt arbete. Det är viktigt att perspektiven inte enbart blir något att bocka av utan snarare integreras på ett organiskt sätt i återrapporteringen, genomsyrar den.

Den 10 juni publicerade Myndigheten för kulturanalys, en rapport från utredningen *Så fri är konsten*.

Utredningen visar att armlängdsprincipen är svår att fullt ut tillämpa i regional och kommunal kulturpolitik. Avståndet mellan politik och konstnärlig och kulturell verksamhet är kort och politiker besitter inflytelserika positioner i relation till både bidragsgivning och

kulturinstitutioner. Principen om armlängds avstånd och konstens egenvärde hävdas i regionernas kulturplaner, samtidigt kombineras detta med en målstyrning där den regionala kulturen och även regionala kulturinstitutioner och bidragsmottagare ofta förväntas bidra till regionens utveckling, exempelvis dess attraktivitet, tillväxt, hållbar utveckling eller folkhälsa.

Arbetsgruppen vill skicka med att detta är en utredning som förvaltningen måste förhålla sig till i det fortsatta arbetet med frågorna.

## 6. Referenslista

### Styrdokument

#### Internationella

FN:s Allmän förklaring om de mänskliga rättigheterna, 1948

<https://fn.se/wp-content/uploads/2016/07/Allmanforklaringomdemanskligarattigheterna.pdf>

FN:s konventioner om mänskliga rättigheter

<https://www.regeringen.se/contentassets/d6d5653029e14e338a4b86f5f4b34c6b/fns-konventioner-om-manskliga-rattigheter>

Europakonventionen angående skydd för de mänskliga rättigheterna och de grundläggande friheterna - svensk lag sedan 1994

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19941219-om-den-europeiska-konventionen\\_sfs-1994-1219](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-19941219-om-den-europeiska-konventionen_sfs-1994-1219)

Globala målen och Agenda 2030

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/globala-malen-och-agenda-2030/>

Europeiska landskapskonventionen (ratificerad)

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=09000016802f3fbe>

Farokonventionen (ej ratificerad)

<https://rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices/DisplayDCTMContent?documentId=0900001680083746>

ICOM:s etiska regler

[etiska-regler\\_webb-1.pdf \(icomsweden.se\)](https://www.icomsweden.se/etiska-regler_webb-1.pdf)

[ICOM Code of Ethics for Natural History Museums](https://www.icomsweden.se/icom-code-of-ethics-for-natural-history-museums)

[COUVNATHCODEANG \(icomsweden.se\)](https://www.icomsweden.se/couvnathcodeang)

#### Nationella lagar

Grundlagarna - regeringsformen, successionsordningen, tryckfrihetsförordningen och yttrandefrihetsgrundlagen

<https://www.riksdagen.se/sv/sa-funkar-riksdagen/demokrati/grundlagarna/>

Diskrimineringslagen

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567\\_sfs-2008-567](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/diskrimineringslag-2008567_sfs-2008-567)

Bibliotekslagen

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/bibliotekslag-2013801\\_sfs-2013-801](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/bibliotekslag-2013801_sfs-2013-801)

### Kulturmiljölagen

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kulturmiljolag-1988950\\_sfs-1988-950](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/kulturmiljolag-1988950_sfs-1988-950)

### Museilagen

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/museilag-2017563\\_sfs-2017-563](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/museilag-2017563_sfs-2017-563)

### Lag om nationella minoriteter och minoritetsspråk

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2009724-om-nationella-minoriteter-och\\_sfs-2009-724](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-2009724-om-nationella-minoriteter-och_sfs-2009-724)

### Lag (2018:1197) om Förenta nationernas konvention om barnets rättigheter

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20181197-om-forenta-nationernas-konvention\\_sfs-2018-1197](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/lag-20181197-om-forenta-nationernas-konvention_sfs-2018-1197)

### Lagen om tillgänglighet till digital offentlig service (DOS-lagen)

<https://www.digg.se/digital-tillganglighet/om-lagen>

### Plan och bygglagstiftningen – enkelt avhjälpna hinder

<https://www.boverket.se/sv/PBL-kunskapsbanken/regler-om-byggande/krav-pa-byggnadsverk-tomter-mm/retroaktiva/enkelt/>

### Förordning (2001:100) om den officiella statistiken 14 §:

“Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta.”

[Förordning \(2001:100\) om den officiella statistiken Svensk författningssamling 2001:2001:100 t.o.m. SFS 2021:581 - Riksdagen](#)

### **Nationella mål och strategier**

De kulturpolitiska målen

[Mål för kultur - Regeringen.se](#)

Strategi för att stärka barns rättigheter i Sverige

<https://www.regeringen.se/49bbc4/contentassets/2a26913591f24fee99b910d3ceac4bd1/strategi-for-att-starka-barnets-rattigheter-i-sverige-s2010.026>

## Regionala styrdokument

Regionens webbsida om styrande dokument

<https://www.vgregion.se/om-vgr/styrande-dokument/>

Vision Västra Götaland – Det goda livet

[Vision Västra Götaland - Det goda livet \(vgregion.se\)](https://www.vgregion.se/vision)

Kulturstrategi Västra Götaland 2020 – 2023 – och regional kulturplan

<https://alfrescooffentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/29036/Kulturstrategi%20V%c3%a4stra%20G%c3%b6talandsregionens%202020-2023.pdf?a=false&guest=true>

Regional biblioteksplan Västra Götaland 2020–2023

[VGR Biblioteksplan 2020 2023 \(vgregion.se\)](https://www.vgregion.se/vgr/biblioteksplan)

Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021 – 2030

[VGR RUSrapport \(vgregion.se\)](https://www.vgregion.se/vgr/rusrapport)

VGR Budget 2021

[Budget 2021 VGR \(vgregion.se\)](https://www.vgregion.se/vgr/budget)

Mål för social hållbarhet 2030 - för Västra Götalandsregionen och de verksamheter som finansieras av Västra Götalandsregionen

<https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/50680/V%c3%a4stra%20G%c3%b6talandsregionens%20m%c3%a5l%20f%c3%b6r%20social%20h%c3%a5llbarhet%202030.pdf?a=false&guest=true>

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

<https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/47763/Handlingsplan%20f%c3%b6r%20c%c3%b6verenskommelsen%20mellan%20V%c3%a4stra%20G%c3%b6talandsregionen%20och%20det%20civila%20samh%c3%a4llet%202020-2022.pdf?a=false&guest=true>

Policy - Ekonomiskt stöd till det civila samhället

<https://alfrescooffentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/39800/Policy%20f%c3%b6r%20ekonomiskt%20st%c3%b6d%20till%20det%20civila%20samh%c3%a4llet.pdf?a=false&guest=true>

### Identitets- och varumärkespolicy

<https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/41356/Identitets-%20och%20varum%c3%a4rkespolicy%202019-2024.pdf?a=false&guest=true>

### Riktlinjer för tillgänglig kommunikation och information

<https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/31090/Riktlinjer%20f%c3%b6r%20tillg%c3%a4nglig%20information%20och%20kommunikation%20.pdf?a=false&guest=true>

### Riktlinjer tillgängliga och användbara miljöer

[https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/3986e427-6a68-4270-a2bd-77732291c81d/Riktlinjer-och-standarder-for-fysisk-tillganglighet\\_FORTYDLIGAD-VERSION\\_2021-01-20.pdf?a=false&guest=true](https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/3986e427-6a68-4270-a2bd-77732291c81d/Riktlinjer-och-standarder-for-fysisk-tillganglighet_FORTYDLIGAD-VERSION_2021-01-20.pdf?a=false&guest=true)

### Västra Götalandsregionens skyltprogram

[https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/66e29838-f38b-4a89-8d1d-ebef2d78f6c/VGR\\_skyltprogram\\_webb\\_1.1.pdf?a=false&guest=true](https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/66e29838-f38b-4a89-8d1d-ebef2d78f6c/VGR_skyltprogram_webb_1.1.pdf?a=false&guest=true)

### Rutin Kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier

<https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/e1fc08a9-2cc1-4a35-a917-8e049984a178/Rutin%20kr%c3%a4nkande%20s%c3%a4rbehandling%2c%20trakasserier%20och%20sexuella%20trakasserier.pdf?a=false&guest=true>

### Medarbetarpolicy (2018 – 2023)

<https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/39206/Medarbetarpolicy.pdf?a=false&guest=true>

### Förvaltningen för kulturutveckling, detaljbudget 2021 – Uppdraget

<https://alfresco-offentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/f2ad45e7-8316-4409-80ad-625b25190368/F%C3%B6rvaltningen%20f%C3%B6r%20kulturutveckling%20Detaljbudget%202021.pdf?a=false&guest=true>

## Rapporter, statistik och forskning

### Länsstyrelsen

Inkluderings- och exkluderingsprocesser i kulturmiljöarbetet – länsstyrelsernas ärendehandläggning, 2013.

<https://www.lansstyrelsen.se/download/18.2e0f9f621636c84402731c1c/1528875791967/Inkludering%20och%20exkludering,%20rapport%20fulltext.pdf>

### Västra Götalandsregionen

Att pröva ett människorättsbaserat arbetssätt i praktiken - Ett pilotprojekt genomfört inom tre verksamheter i Västra Götalandsregionen 2012–2015. Slutrapport, MR-piloterna

[https://alfrescooffentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/cff7553f-d258-4232-bd64976595fe4460/Slutrapport%20F%C3%B6ljeforskning\\_fullversion.pdf](https://alfrescooffentlig.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/cff7553f-d258-4232-bd64976595fe4460/Slutrapport%20F%C3%B6ljeforskning_fullversion.pdf)

### SCB

Lämna ingen utanför – statistik lägesbild av genomförandet av Agenda 2030, 2020.

[https://www.scb.se/contentassets/992b5ef6a28a451286cfff1672acea73/mi1303\\_2020a01\\_br\\_x41br2002.pdf](https://www.scb.se/contentassets/992b5ef6a28a451286cfff1672acea73/mi1303_2020a01_br_x41br2002.pdf)

### Kulturrådet

Styra alltjämt - Kartläggning av hur Sveriges regioner arbetar med jämställdhet i styrning av verksamhet som ingår i kultursamverkansmodellen, 2019.

<https://www.kulturradet.se/publikationer/styra-alltjamt--en-kartlaggning-av-hur-sveriges-regioner-arbetar-med-jamstallldhet-i-styrning-av-verksamhet-som-ingar-i-kultursamverkansmodellen/>

Göra allt möjligt - en undersökning av hur regioner och verksamheter arbetar med breddat deltagande i kulturlivet, 2021.

<https://www.kulturradet.se/publikationer/gora-allt-mojligt/>

Kulturskolan i siffror: 2019

<https://www.kulturradet.se/publikationer/kulturskolan-i-siffror-2019/>

Barns och ungas rätt till kultur. En skrift från Statens kulturråd och Barnombudsmannen, 2006.

<https://www.kulturradet.se/globalassets/start/i-fokus/barn-och-unga/barn-och-unga-dokument/barns-och-ungas-ratt-till-kultur.pdf>

### **Konstnärsnämnden**

Konstnärers ekonomiska villkor under pandemin. Uppföljning och kunskapsunderlag för fortsatt utveckling av stödåtgärder, 2020.

[https://www.konstnarsnamnden.se/Sve/PDFer/Konstnarers\\_ekonomiska\\_villkor\\_under\\_pandemin\\_2020.pdf](https://www.konstnarsnamnden.se/Sve/PDFer/Konstnarers_ekonomiska_villkor_under_pandemin_2020.pdf)

Utländsk bakgrund – fördelning av stipendier och bidrag till enskilda konstnärer 2016.

<https://www.konstnarsnamnden.se/default.aspx?id=22600>

Konstnärernas demografi, inkomster och sociala situation 2014.

<https://www.konstnarsnamnden.se/default.aspx?id=19862>

### **Svenska Filminstitutet**

Vilka kvinnor? Jämställdhetsrapport 2019/2020.

[https://www.filminstitutet.se/globalassets/dokument/rapporter/vilka\\_kvinnor\\_jamstalldhetsrapport-2019-2020.pdf](https://www.filminstitutet.se/globalassets/dokument/rapporter/vilka_kvinnor_jamstalldhetsrapport-2019-2020.pdf)

### **Riksantikvarieämbetet**

Kulturarvsarbetet i samhällsutvecklingen, 2016.

[https://www.raa.se/app/uploads/2016/05/Omv%C3%A4rldsanalysslutversion\\_med\\_bilagor.pdf](https://www.raa.se/app/uploads/2016/05/Omv%C3%A4rldsanalysslutversion_med_bilagor.pdf)

Skolan och kulturarvet: regeringsuppdrag att kartlägga och främja samverkan mellan skolväsendet och kulturarvsinstitutionerna. 2020.

<http://raa.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1489821&dswid=-4315>

FuTArk – Funktionsvariation, Tillgänglighet, Uppdragsarkeologi. 2017

[https://www.kmmd.se/PageFiles/52/KM2017\\_88\\_FuTArk\\_Rapport\\_fr%C3%A5n\\_en\\_f%C3%B6rstudie\\_2017.pdf](https://www.kmmd.se/PageFiles/52/KM2017_88_FuTArk_Rapport_fr%C3%A5n_en_f%C3%B6rstudie_2017.pdf)

100 % kamp: mänskliga rättigheter & kulturarv. Red. Mikael Eivergård och Anna Furumark (2017).

Att ge plats. Kulturarvssektorn och de nationella minoriteternas historiska platser.

Red. Ingrid Martins Holmberg, Katarina Saltzman, Sarah Andersson (2019).

<https://gup.ub.gu.se/file/207692>

I sökandet efter delaktighet. Praktik, aktörer och kulturmiljöarbete. Avhandling av Malin Weijmer (2019).

[https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/58316/1/gupea\\_2077\\_58316\\_1.pdf](https://gupea.ub.gu.se/bitstream/2077/58316/1/gupea_2077_58316_1.pdf)

### **Myndigheten för kulturanalys**

Kultur med olika bakgrund. Utländsk bakgrund bland anställda vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden. 2017.

[https://kulturanalys.se/wp-content/uploads/2020/09/Kultur-med-olika-bakgrund\\_webb.pdf](https://kulturanalys.se/wp-content/uploads/2020/09/Kultur-med-olika-bakgrund_webb.pdf)

Så fri är konsten. Den kulturpolitiska styrningens påverkan på den konstnärliga friheten, 2021.

<https://kulturanalys.se/publikation/sa-fri-ar-konsten/>

### **Myndigheten för delaktighet**

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

<https://www.mfd.se/vart-uppdrag/publikationer/rapport/aktiv-fritid/>

Kunskapsunderlag Barn och unga:

<https://www.mfd.se/resultat-och-uppfoljning/kunskapsunderlag/barn-och-unga/>

### **Statliga utredningar**

Konstnär – oavsett villkor? SOU 2018:23

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/statens-offentliga-utredningar/2018/03/sou-201823/>

Skrivelse: Politik för konstnärers villkor, 2021.

<https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/skrivelse/2021/03/202021109/>

Ny museipolitik, SOU 2015:89

<https://www.regeringen.se/4a957d/contentassets/a7f58685a4964dbfb276541303516196/ny-museipolitik-sou-201589.pdf>

### **Övrigt**

Svensk Scenkonst och Fackförbundet Scen och Film:

Partsgemensamt arbete mot sexuella trakasserier.

<https://www.svenskscenkonst.se/vaara-fraagor/partsgemensamt-arbete-mot-sexuella-trakasserier/aktiviteter-arrangerade-av-det-partsgemensamma-raadet/>

Rapport: Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring Rapport från Kommissionen mot sexuella trakasserier inom scenkonsten 2018.

[https://scenochfilm.se/wp-content/uploads/2018/04/rapport\\_ett\\_tillfalle\\_att\\_ta\\_vara\\_pa\\_webb.pdf](https://scenochfilm.se/wp-content/uploads/2018/04/rapport_ett_tillfalle_att_ta_vara_pa_webb.pdf)

2021-06-24

Dokumentnamn: Probleminventering enligt uppdragshandling för tvärsektoriella perspektiv enligt verkställighetsbeslut nr 8, 2021

Diarienummer: KU 2021-00111

Beslutad av: Förvaltningschef Kerstin Alnebratt

Kontaktpersoner: Kerstin Alnebratt och Jaana Atosuo, Förvaltningen för kulturutveckling