

Vision och åsiktsprogram 2025-2027





Innehållsförteckning

<i>Vision för DIK</i>	1
<i>Åsiktsprogram för DIK 2025–2027</i>	3
<i>Verksamhetsprioriteringar för DIK 2025-2027</i>	13
1. Demokratisk infrastruktur och beredskap.....	13
2. Ett hållbart arbetsliv för ökad balans och livsglädje	13
3. Kulturell välfärd för alla genom hela livet	14
4. Jämlikhet i allt.....	14

Vision för DIK

DIK:s vision är ett öppet, demokratiskt och inkluderande samhälle där fackligt engagemang, fri kultur, kommunikation och kreativitet uppmuntras, utvecklas och försvaras. Det fackliga arbetet är en förutsättning för detta och i det är DIK:s medlemmar, med sin kompetens och professionalism, centrala.

Så når vi dit

DIK organiserar dig som arbetar eller studerar inom kultur, kommunikation eller kreativ sektor. Det är yrkesgrupper vars akademiska kompetens, erfarenhet och arbete är en förutsättning för att det öppna, demokratiska och inkluderande samhället ska stå stadigt för denna och kommande generationer.

DIK är ett partipolitiskt obundet förbund, men tar alltid sakpolitisk ställning i frågor som påverkar förutsättningarna för facklig verksamhet, din profession och dina villkor, samt den sektor du arbetar inom. Förbundets uppgift är att stötta alla medlemmar i såväl arbetsvardag som profession. Det görs genom ett gediget grundfackligt arbete som stärks av ett modigt och vasst politiskt opinions- och påverkansarbete.

Som DIK:s medlem ska du ha tillgång till en bra utbildning – från grund- och gymnasieskolan till högskola och universitet – att luta dig mot. Du ska ha ett hållbart arbetsliv med trygga villkor, god arbetsmiljö och skälig lön, oavsett om du arbetar offentligt eller privat, med fast anställning eller visstidsanställning, som egenföretagare, kombinator eller chef.

Din akademiska kompetens ska respekteras – både på jobbet och i samhället. Under hela ditt yrkesliv ska du ha ett gott ledarskap på arbetsplatsen där arbetsgivaren också tillgodoser din yrkesmässiga utveckling genom att avsätta ekonomiska resurser för din fortbildning.

Fackföreningsrörelsen har närmare över ett sekel varit med och byggt Sverige. Fackligt arbete är en viktig kugge i landets demokratiska maskineri. Det lokalfackliga engagemanget är oundgängligt. Att vara lokalfacklig i DIK ska vara både utvecklande och roligt. DIK bär och utvecklar det fackliga arvet.

DIK står upp för grundläggande demokratiska och mänskliga rättigheter. Alla - oavsett vem du är - ska ha möjlighet att förkovra sig, bilda sig en egen uppfattning och fritt uttrycka den. Vi värnar det kulturella ekosystemet eftersom tillgång till många olika sorters kultur på flera olika sätt och genom livets alla skeenden bidrar till den kulturella välfärden.

Ett öppet, demokratiskt och inkluderande samhälle byggs av människor. Det byggs i samarbete - lokalt och globalt. Ur den grundtanken föddes fackföreningsrörelsen och tillsammans bär DIK den stolt vidare in i framtiden.

Åsiktsprogram för DIK 2025–2027

1. Fackets roll och organisering

1.0 Inledning

Det fackliga arbetet är en förutsättning för att förverkliga DIK:s vision om ett öppet, demokratiskt samhälle där fackligt engagemang, fri kultur, kommunikation och kreativitet uppmuntras, utvecklas och försvaras.

Mänskliga rättigheter, demokrati och rättsstatens principer är fundamentala för det svenska samhället. De är fastslagna i svensk grundlag, internationella konventioner och utgör grunden för DIK:s värderingar.

1.1 Facklig solidaritet i det lokala och globala

Lokalfackligt arbete stärker demokratin. Genom att vi engagerar oss fackligt på våra arbetsplatser är vi med och gör skillnad i frågor som är viktiga för kollegorna på arbetsplatsen och i förlängningen också för samhället.

För att fortsätta vara en stark kraft i samhället är det en överlevnadsfråga för fackförbunden att vara relevanta för och aktivt välkomna alla, oavsett bakgrund och anställningsform, till den fackliga rörelsen. DIK ska verka för en trygg arbetsmarknad och skapa möjlighet till engagemang för alla inom förbundets verksamhetsområden. Vi ska möta varje medlems fackliga behov och spegla invånarnas mångfald.

Den svenska fackföreningsrörelsen har alltid verkat för solidaritet och demokrati såväl lokalt som globalt. Många arbetstgares fri- och rättigheter kränks runt om i världen och under senare tid har flera rapporter visat att den demokratiska utvecklingen backar i världen. Starka fackförbund och civilsamhällen är det bästa sättet att mota auktoritära regimer och främja mänskliga fri- och rättigheter. När vi går samman stärks demokratin. Det är på den grunden fackföreningsrörelsen bildades och det är på den vi fortfarande vilar.

Därför anser DIK:

- Att lokalfacklig styrka och fackligt engagemang är viktiga grundstenar i en demokrati och alltid ska värnas och utvecklas.
- Att arbete för facklig solidaritet och demokrati såväl lokalt som globalt genom bland annat Saco, Union to Union och Fackligt center för papperslösa är centralt.

1.2 Den svenska modellen

Den svenska modellen är, och har varit, en viktig del av det svenska samhällsbygget, men modellen är satt under tryck. Stora globala arbetsgivare utmanar kollektivavtalsmodellen och vi ser allt fler exempel på hur politiken lägger sig i frågor som tidigare avgjorts av arbetsmarknadens parter. Samtidigt är vissa grupper underrepresenterade i facken, framför allt unga och personer med utländsk bakgrund. Det innebär en otrygghet för individerna, men också att facken tappar i organisationsgrad och relevans. De fackliga organisationerna behöver göra mer för att organisera och stärka personer med svagare ställning på den svenska

arbetsmarknaden, och för att fler inom framför allt kommunikationsbranschen och den kreativa sektorn ska omfattas av kollektivavtal. DIK tar sin del i arbetet att öka och utveckla det fackliga engagemanget på stort allvar.

Därför anser DIK:

- Att lönebildning ska ske genom överenskommelser mellan parterna, utan statlig inblandning.
- Att den svenska modellen ska värnas och respekteras.
- Att DIK ska fortsätta att utveckla lönebildningen med individens kompetenser och utveckling i centrum.

2. Hållbart arbetsliv

2.0 Inledning

Trots kraftiga produktivitetsökningar och stora kliv framåt i den tekniska utvecklingen har den lagstadgade normalarbetstiden legat stilla på 40 timmar per vecka i över 50 års tid. Pensionsåldern i Sverige höjs i takt med att medellivslängden ökar. Det innebär att arbetstiden över livet ökar kraftigt. Samtidigt skjuter den stressrelaterade ohälsan i höjden och många har redan idag svårt att arbeta till pensionen. Vi har kommit till en punkt där vi behöver ta till kraftfulla medel för att få ett mer hållbart arbetsliv.

2.1 Arbetstidsförkortning och balans i livet

Arbetslivet har de senaste åren blivit mer flexibelt för många genom ökat distansarbete. Det är positivt och något DIK:s medlemmar efterfrågat länge. Samtidigt har inte alla yrkesgrupper möjlighet att arbeta på distans och det förändrade arbetslivet ställer också nya krav på ledarskap, arbetsmiljöarbete och en bra dialog mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är nödvändigt att bevaka och utvärdera hur framtidens flexibla arbetsliv påverkar arbetstagare, arbetsmiljö och andra frågor som DIK driver, så som jämställdhet.

Därför anser DIK:

- Att en generell arbetstidsförkortning ska genomföras med målet 30 timmar/vecka.
- Att ett mer flexibelt arbetsliv med större möjlighet att bestämma när, var och hur man arbetar är nödvändigt.

2.2 Fungerande trygghetssystem

I Sverige har vi en stark välfärd, men under de senaste decennierna har trygghetssystemen urholkats kraftigt, vilket gjort att ersättningarna är orimligt låga. Styrningen av sjukförsäkringen verkar idag ha som främsta syfte att få ut den försäkrade i arbete, ofta till arbeten som inte stämmer överens med dennes utbildning. Kvinnor tar fortfarande ut betydligt mer föräldraledighet än män och missgynnas i löne- och karriärutveckling. Många går också ned i arbetstid för att ta hand om hem och barn och tappar än mer i både lön och pension. Hög utbildning och heltidsarbete under ett helt yrkesliv är inte en garanti för tillräcklig pension. Många av DIK:s medlemmar har låga löner och därmed också låga pensioner.

Därför anser DIK:

- Att taken i sjukförsäkringen och arbetslöshetsförsäkringen måste höjas och räknas upp med inflation och löneutveckling, och att den som blir sjuk eller arbetslös får tidigt och bra stöd för att återgå i arbete.
- Att en tredjedel av föräldraförsäkringen ska vikas åt vardera vårdnadshavare, medan resterande del kan delas fritt.
- Att garantipensionen ska höjas och att arbetsgivarens pensionsavsättningar ska ökas.
- Att trygghetssystemen anpassas så att de fungerar även för egenföretagare och andra atypiska anställningsformer.

2.3 Arbetsmiljö

Arbetsrelaterade sjukskrivningar på grund av stress och utmattning ökar, särskilt bland kvinnor och inom kontaktyrken. Även chefskap innebär risk för en pressad arbetsmiljö med sjukskrivning som följd. Inom DIK:s yrken står orsakerna ofta att finna i bristande resurser och effektivisering där anställda förväntas utföra mer arbete med färre antal personer. Alla arbetsgivare måste ta sitt fysiska, organisatoriska, psykosociala och digitala arbetsmiljöansvar. Skyddsombudets roll på arbetsplatsen är oerhört betydelsefull och ombudet ställs ofta inför svåra frågor. Det är avgörande att skyddsombuden fortsätter att utses av en facklig organisation som kan ge stöd i arbetet.

Därför anser DIK:

- Att en bra arbetsmiljö är helt nödvändig för både god hälsa och trygghet.
- Att alla arbetstagare ska åtnjuta en god arbetsmiljö, särskilt de som arbetar inom yrkesområden där fasta anställningar inte är norm.
- Att facken även i fortsättningen ska utse skyddsombud.

2.4 Trygga anställningar

I flera av DIK:s yrken och branscher är andelen otrygga anställningar hög. Inom exempelvis universitet, kulturproduktion, språk/översättning och museum kan olika former av korta och osäkra anställningar staplas på varandra hela livet och många arbetar ofrivilligt deltid. Detta är också vanligare bland personer med utländsk bakgrund och bland kvinnor. Forskning visar att otrygga anställningar inte bara skapar stress och ökar utsattheten för exempelvis trakasserier, utan också kan leda till för tidig död. DIK arbetar för fler trygga anställningar, bland annat genom att fler ska omfattas av kollektivavtal och genom att kräva ökad finansiering till kultursektorn.

Därför anser DIK:

- Att andelen trygga anställningar inom DIK:s branscher måste öka.

2.5 AI

Utvecklingen av artificiell intelligens – AI – påverkar arbetslivet och samhället. Yrken förändras och nya yrkesroller och arbetsuppgifter tillkommer. DIK ser goda möjligheter med utvecklingen då den kan underlätta medlemmarnas vardag och arbetsbelastning, exempelvis genom att avlasta i repetitiva och administrativa uppgifter. En grundförutsättning för att omställningarna ska fungera bra för såväl arbetstagare och arbetsgivare som samhället i stort är att det finns tid, resurser och

bra strukturer för kompetensutveckling. Det är också viktigt att AI utvecklas och används på ett ansvarsfullt, transparent och rättvist sätt, att DIK bevakar hur desinformation påverkar människors arbetsplatser och arbetsplatser. DIK följer utvecklingen för att kunna ge bra stöd till medlemmarna och driva rätt frågor gentemot arbetsgivare och beslutsfattare och belysa både positiva och negativa effekter av nyttjandet av AI i förhållande till medlemmarnas yrkesroller.

Därför anser DIK:

- Att arbetstagare och fackliga organisationer ska ha insyn och inflytande i förändringar och beslut kopplade till AI.
- Att regleringar på såväl arbetsplatser som på samhällelig nivå tas fram i samråd med arbetstagare och fackliga organisationer.

2.6 Jämlikhet och frihet från diskriminering

Bristen på jämlikhet och avsaknaden av perspektiv påverkar kultursektorn, kommunikationsbranschen och samhället negativt och är i grunden ett demokratiskt problem. En förutsättning för att motverka strukturell diskriminering är att den synliggörs och följs upp. Människor som utsätts för olika former av diskriminering vittnar om att de ofta själva får bära ansvaret för mångfaldsfrågor vilket innebär ett orimligt ansvar för ett samhällsproblem.

Samtidigt finns det även stora osakliga löneskillnader mellan kvinnor och män och mellan utrikes och inrikes födda. Många av DIK:s medlemmar arbetar i kvinnodominerade yrken där lönerna är låga i förhållande till utbildningsnivå och ansvar. DIK ska motverka både individuell och strukturell lönediskriminering.

Kränkningar, diskriminering och sexuella trakasserier förekommer i alla yrken, men kvinnodominerade yrkesgrupper och de som har mycket kontakt med exempelvis kunder eller besökare är ofta särskilt utsatta. Bland DIK:s medlemmar gäller det till exempel bibliotekarier, kommunikatörer, teckenspråkstolkar och museianställda. Arbetsgivare är enligt Diskrimineringslagen skyldiga att förebygga och åtgärda diskriminering, men lagen efterlevs dåligt och det får sällan konsekvenser att bryta mot den.

Därför anser DIK:

- Att tillsynen av diskrimineringslagen ska skärpas och att arbetsgivare som inte lever upp till kraven får kännbara sanktioner.
- Att osakliga löneskillnader aktivt ska motverkas.
- Att mångfalden bland de som studerar och arbetar inom DIK:s yrkesområden måste öka.
- Att diskrimineringslagen också ska omfatta diskriminering och trakasserier från utomstående personer som besökare, kunder eller brukare.
- Att jämlikhetsdata är ett effektivt verktyg för att motverka diskriminering, som fler samhällsaktörer bör använda.

3. Livslångt lärande

3.0 Inledning

Det livslånga lärandet har nog aldrig varit så högt på dagordningen som nu. AI, globalisering och höjningar av pensionsåldern är några faktorer som gör att fler behöver ställa om till nya arbetsuppgifter eller helt nya jobb.

För DIK som akademikerförbund är det avgörande att utbildningen på högskole- och universitetsnivå får tillräckliga resurser och har en god forskningsanknytning. Men det behövs också bra och flexibla system för omställning och kontinuerlig påfyllning av kompetenser. Det är nödvändigt inte bara för individen, utan också för samhällets kompetensförsörjning och arbetsgivarnas konkurrenskraft.

3.1 Högre utbildning och forskning

Alla som investerar tid och engagemang i en utbildning ska kunna lita på att den har hög kvalitet och är användbar. Anslagen till högre utbildning har urholkats över tid och behöver öka. Många DIK-medlemmar har sin utbildningsbakgrund inom humaniora och samhällsvetenskap. Dessa ämnen får idag lägst ersättning av alla ämnen vilket bland annat innebär sämre kvalitet i utbildningen och mindre lärarledd tid. Även forskning inom humaniora och samhällsvetenskap har lägre prioritet genom mindre resurser och färre doktorandtjänster, trots att en majoritet av studenterna finns inom dessa områden. Vi står inför stora samhällsutmaningar kopplat till bland annat krig och konflikter, klimatkriser, desinformation och försvagade demokratier i vår omvärld. I det läget behöver universitetens och högskolornas roll, och de humanistiska och samhällsvetenskapliga disciplinerna stärkas, till exempel för att främja en positiv AI-utveckling.

Därför anser DIK:

- Att det så kallade produktivitetsavdraget som syftat till att effektivisera högskolan ska slopas.
- Att ersättningsbeloppen för utbildning inom humaniora och samhällsvetenskap höjs.
- Att det ska finnas adekvata resurser för studentfacklig verksamhet.
- Att det görs långsiktiga satsningar på humanistisk och samhällsvetenskaplig forskning genom både stärkta basanslag och strategiska satsningar.
- Att kraftfulla insatser genomförs för att säkra den akademiska friheten och stoppa hot mot demokratin.

3.2 Kompetensutveckling och omställning

Omställningsstudiestödet som arbetsmarknadens parter förhandlat fram till följd av försvagningarna av LAS stärker möjligheten för individen som arbetar eller är mellan jobb att vidareutbilda sig under arbetslivet. Samtidigt saknar många av DIK-medlemmarna tillgång till fortbildning. Dels för att det inte prioriteras av arbetsgivare på grund av kostnader eller tidsbrist, dels på grund av att det saknas relevant utbildning inom många av DIK:s yrkesområden. Detta behöver rättas till och det är viktigt att politiken håller sin del av överenskommelsen om omställning.

Därför anser DIK:

- Att de myndigheter och aktörer som arbetar med att hantera omställningsstudiestödet ska få tillräckliga resurser för att möta det stora behovet av omställning.

- Att utbildningsanordnare och lärosäten ska få tillräckliga resurser för att säkerställa ett brett och flexibelt utbud av fortbildning.
- Att arbetsgivare ska avsätta tillräckliga resurser för kompetensutveckling.

3.3 Breddad rekrytering till universitet och högskolor

Universitet och högskolor är enligt högskolelagen skyldiga att aktivt arbeta för att bredda rekryteringen. Trots det är studenter från studieovana hem fortfarande underrepresenterade inom högre utbildning och utbildningsval är starkt bundna till kön, social bakgrund eller bostadsort. Inom DIK:s utbildningsområden är särskilt utrikes födda underrepresenterade. Snedrekrytering går inte att lösa enbart genom insatser från enskilda universitet. Grunden läggs i tidig ålder och insatser måste därför sättas in tidigt.

Därför anser DIK:

- Att en likvärdig grundskola är absolut nödvändigt för att motverka ekonomisk och social utsatthet, segregation samt för att minska snedrekrytering till högre utbildning.
- Att universitet och högskolor arbetar aktivt för att öka mångfalden bland studenter som söker till utbildningar inom DIK:s områden.

3.4 Stärk estetiska ämnen i skolan

För att fler ska vilja och våga satsa på en akademisk karriär inom humaniora och samhällsvetenskap behöver de estetiska, humanistiska och samhällsvetenskapliga ämnena få en mer framträdande roll i grundskolan, via gymnasiet och hela vägen upp till högskola och universitet. Det är en förutsättning för att säkra den framtida kompetensförsörjningen inom humaniora och samhällsvetenskap, men också för att bredda rekryteringen till högskolan.

Därför anser DIK:

- Att de estetiska ämnena ska vara obligatoriska på gymnasiet.

3.5 Bemannade skolbibliotek

År 2025 inleds en satsning för att alla elever ska få tillgång till ett bemannat skolbibliotek, ett välkommet besked för DIK som länge drivit krav på att skollagen ska skärpas. Allt för många elever står utan ett bemannat skolbibliotek och att tillgången varierar kraftigt över landet. För att satsningen ska få avsedd effekt behövs bland annat tillräckliga resurser och betydligt fler utbildade bibliotekarier.

Därför anser DIK:

- Att skollagen ska innehålla en tydlig definition av vad ett skolbibliotek är och slå fast att skolbibliotek ska vara bemannade med utbildade bibliotekarier.
- Att regeringen kraftigt utökar utbildningsplatserna på biblioteksutbildningarna så att alla skolbibliotek kan bemannas. DIK:s riktlinje är att det ska finnas en bibliotekarie per 300 elever i grundskolan och en per 400 elever i gymnasieskolan.

4. Kulturens roll

4.0 Inledning

Digitalisering, klyftor och ökad polarisering gör att samhället idag står inför stora utmaningar. När man skär ned på välfärd och servicefunktioner i samhället tar ett steg tillbaka, finns kultursektorn och DIK:s medlemmar kvar och verkar mitt i alla samhällsyttningar, positiva som negativa. Kunskapen om kultursektorns bidrag och utmaningar är stor, men den politiska reformviljan har länge varit svag.

4.1 Kulturens roll och bidrag

Kulturens betydelse slås fast i regeringsformen kapitel 1, paragraf 2: *"Den enskildes personliga, ekonomiska och kulturella välfärd ska vara grundläggande mål för den offentliga verksamheten."* För att leva upp till detta krävs att kulturens roll och bidrag erkänns och prioriteras, att alla får likvärdig tillgång till kultur men också jämlika förutsättningar att utöva kultur.

Kulturinstitutionerna erbjuder demokratiska mötesplatser där människor tillsammans kan ta del av konst, historia, gemenskap och upplevelser. Det spelar stor roll för människors välbefinnande och samhällsgemenskap, och utmanar människans sätt att ta del av och uppleva världen. Kulturen genererar också inkomster och arbetstillfällen och lämnar betydande bidrag till andra näringar. Men likvärdigheten brister – kulturen behöver breddas så att alla får likvärdig tillgång till kultur genom hela livet. För att kulturen ska vara angelägen och verkligt tillgänglig måste sektorn få bättre förutsättningar att nå ut både fysiskt och digitalt.

Därför anser DIK:

- Att staten, regioner och kommuner säkerställer att regeringsformens stadga om kulturell välfärd efterlevs genom att alla får likvärdig möjlighet att utöva och ta del av kultur.
- Att kunskapen om kultursektorns roll och bidrag till samhället behöver öka.

4.2 Kulturen behöver tillräckliga resurser

Kultursektorn kämpar sedan länge med en svag grundfinansiering som inte räknas upp och verksamheterna präglas till stor del av kortsiktiga projektstöd och riktade bidrag. Detta får negativa konsekvenser för både verksamheterna och deras uppdrag, och för personalen. Flera av DIK:s undersökningar bland medlemmarna visar att resursbristen skapar en dålig arbetsmiljö med hög arbetsbelastning och otrygga anställningar. För många har det gått så långt att de överväger att byta jobb. För många kulturverksamheter runt om i landet är både samlingar och lokaler eftersatta.

Därför anser DIK:

- Att kulturbudgetarna måste stärkas på både nationell och lokal nivå, att visst medel omfördelas från projektstöd till verksamhetsstöd och att anslagen till kultursamverkansmodellen måste utökas.
- Att det måste tillskjutas akuta resurser till kulturinstitutioner i hela landet för att säkra byggnader och samlingar.

- Att de hyror som tas ut för statliga kulturfastigheter ska sänkas till rimlig nivå.

4.3 Armlängds avstånd

Det nationella målet för kulturpolitiken säger att *"kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund"*. En fri oberoende kultur är en förutsättning för ett brett kulturutbud som är tillgängligt för alla och som är fritt från ideologisk påverkan. Under senare år har vi sett allt fler exempel på otillbörlig politisk påverkan, det vill säga att politiker lägger sig i kulturens innehåll. Den sedan länge vedertagna principen om armlängds avstånd har utmanats och på vissa håll helt åsidosatts. Det skapar oro och otrygghet för de som arbetar i sektorn, och är en grogrund för hot och hat. I förlängningen är det ett hot mot det öppna demokratiska samhället.

Därför anser DIK:

- Att principen om armlängds avstånd inom kulturen ska stärkas på statlig, regional och kommunal nivå.
- Att kunskapen om vad otillbörlig påverkan på offentlig kulturverksamhet och vad principen om armlängds avstånd innebär ska öka hos huvudmännen.

4.4 Folkbildningens roll

Studieförbund och folkhögskolor spelar en avgörande roll för att människor i hela landet ska få tillgång till kultur, kunskap och större möjlighet att delta i samhället. Folkbildningen gör varje dag viktiga insatser för integrationen och stöttar personer som står långt från arbetsmarknaden att få avgörande kunskaper och kontakter. Dessutom finns de, precis som biblioteken, i alla landets kommuner och utgör en viktig infrastruktur för det fria föreningslivet. När folkbildningens resurser och möjligheter att verka försvagas spår det på den redan ojämlika tillgången till kultur och kunskap och slår därmed mot demokratin.

Därför anser DIK:

- Att folkbildningens unika roll och infrastruktur värnas och att studieförbund och folkhögskolor ska få tillräckliga resurser.

4.5 Kulturskolan

Kultur och konst måste finnas tillgänglig hela livet – att det finns för alla barn och unga är en förutsättning för att väcka intresset och för att fler ska välja att arbeta med kultur när de blir äldre. Kulturskolan är en av få aktörer där kulturverksamheter kan nå ut till alla, särskilt de grupper av barn och unga som idag är underrepresenterade inom kulturens verksamheter.

Därför anser DIK:

- Att kulturskolan ska lagskyddas och nationella mål för verksamheten införas, detta för att säkra likvärdigheten.
- Att en permanent statlig resursförstärkning ska ske till kulturskolan, att avgiftsfri kulturskola ska införas och att det ska skapas goda möjligheter för alla elever att delta i kulturskolans verksamhet.

5. Ett framtidssäkrat samhälle

5.0 Inledning

Fackföreningsrörelsen är en del av civilsamhället, som tillsammans med de verksamheter DIK:s yrkesgrupper arbetar inom – fria kulturaktörer, kommunikation, bibliotek, arkiv, museer och andra offentliga institutioner – utgör en infrastruktur för ett fritt och öppet demokratiskt samhälle. Vi står upp för professionernas yrkesetik och samhällsuppdrag.

5.1 Värna ett öppet samhälle

Regeringen, med stöd av Sverigedemokraterna, tillsatte 2023 en utredning om en så kallad anmälningssplikt för offentliganställda. Förslaget innebär att många yrkesgrupper, däribland biblioteks- och museianställda, ska bli skyldiga att informera Migrationsverket och Polismyndigheten när de kommer i kontakt med personer som vistas i Sverige utan tillstånd. DIK har tydligt uttryckt att förslaget om anmälningssplikt bör skrotas. Det strider mot flera internationella konventioner, bland annat barnkonventionen, och står dessutom i stark kontrast till bibliotekslagen som slår fast att biblioteksverksamhet ska finnas tillgänglig för alla. Därutöver skulle det innebära arbetsmiljöproblem och en etisk stress för våra medlemmar att behöva ange medmänniskor.

Därför anser DIK:

- Att alla förslag om att införa angiveri- och anmälningssplikt av papperslösa ska skrotas.

5.2 Krisberedskap

DIK-medlemmar inom kultur, kommunikation och kreativ sektor bidrar med sina yrkes- och specialkunskaper till att främja ett öppet och demokratiskt samhälle samt motverka desinformation, hot, hat och inskränkthet. I samhällets beredskapsarbete är kulturen central och kommunikation inte bara viktig utan oundgänglig. Både kultursektorn och kommunikatörer i offentlig sektor bidrar redan till Sveriges totalförsvaret, men utan att få det erkännande och de särskilda resurser som krävs för att tryggt kunna bidra fullt ut.

En förutsättning för att tillgången till kulturen ska kunna säkerställas är att de som arbetar i sektorn kan känna sig trygga, vet vad de ska göra även under extraordinära omständigheter och har adekvata resurser till sitt förfogande. Det behövs också insatser för att skydda kulturarvet mot exempelvis fysisk förstörelse, stöld eller påverkan, både i fredstid och inför en eventuell kris.

Det finns höga förväntningar på att det ska finnas information tillgänglig dygnet runt, i olika format, på olika språk och anpassat efter olika behov. Det är nödvändigt i ett demokratiskt samhälle. Kommunikationen skapas, förpackas och tillgängliggörs av kompetenta kommunikatörer i samhällets tjänst.

Därför anser DIK:

- Att regeringen måste tydliggöra och erkänna kultursektorns och kommunikatörernas roll i totalförsvaret och krisberedskapen, samt avsätta adekvata resurser för detta.

- Att regeringen måste säkerställa att kulturarvet skyddas i händelse av kris eller krig och att kulturinstitutionerna får de resurser och det stöd som krävs för att de ska kunna säkra sin beredskap.

5.3 Klimat och miljö

Klimatkrisen är i allra högsta grad en facklig fråga. Klimatförändringarna påverkar våra medlemmar – både på jobbet och hemma. Det är svårt att överblicka exakt vad effekter av förändringar i klimat och andra aspekter av miljö kommer att innebära på fem, tio, femton eller tjugo års sikt, men att det kommer att påverka våra liv och vårt samhälle i grunden är uppenbart. Hur vår planet och lokala ekosystem mår kommer också att påverka förutsättningarna för arbetsgivarna och villkoren för arbetstagarna. Många medlemmar i DIK har ett stort engagemang för klimat- och miljöfrågorna. Som facklig part behöver DIK göra mer i det stora, men inte minst på arbetsplatserna – i det lokala och småskaliga.

Därför anser DIK:

- Att fackföreningsrörelsen måste driva klimatfrågorna både i centrala avtal och i det lokalfackliga arbetet ute på arbetsplatserna.
- Att beslutsfattare ska göra nödvändiga anpassningar för att kulturarvet inte ska påverkas negativt av klimatförändringar.

Verksamhetsprioriteringar för DIK 2025–2027

Introduktion till verksamhetsprioriteringar för DIK 2025–2027

DIK har ett antal kärnverksamheter som vi alltid kommer att ägna oss åt, oavsett verksamhetsprioriteringar eller omvärldsläge. Dessa verksamheter är lokalfackligt arbete, central förhandling, påverkansarbete och opinionsbildning. Utöver dessa verksamheter bär DIK alltid med sig de åsikter som slås fast i åsiktsprogrammet och de beslut som kongressen fattar.

De föreslagna verksamhetsprioriteringarna omfattar fyra områden där vi vill lägga särskilt fokus den kommande mandatperioden. Dessa prioriteringar understöds av visionen och åsiktsprogrammet. Prioriteringarna består dels av en text som motiverar prioriteringen, dels av målformuleringar som går att bryta ner och följa upp.

Verksamhetsprioriteringar för DIK 2025-2027

1. Demokratisk infrastruktur och beredskap

När den öppna demokratin utmanas ska DIK inte bara värna och försvara den, utan också bygga och utveckla den. Det gör förbundet genom att organisera och engagera både internt och externt. Vi gör det genom att utveckla det lokalfackliga arbetet och engagemanget, vi gör det också genom att oförtrutet stå upp för kulturell och akademisk frihet samt rättsstatens grundläggande principer.

- **Internt:** Ökad organiseringsgrad inom DIK:s yrkesområden.
- **Internt:** Ökat antal fackligt aktiva i DIK.
- **Internt:** Utveckla engagemangsformerna i DIK.
- **Externt:** En stark demokrati där fackföreningsrörelsen, kultursektorn, civilsamhället, och akademien ges reell möjlighet att verka i fredstid och stå trygga i kris- och krigstid.
- **Externt:** Värna principen om en armlängds avstånd och den akademiska friheten samt ett starkt skydd mot otillbörlig politisk påverkan.
- **Externt:** Värna den professionella kommunikationens roll för att motverka desinformation och stärka demokratin och tilliten i samhället.

2. Ett hållbart arbetsliv för ökad balans och livsglädje

Stora delar av hur vi arbetar i dag bestämdes för över femtio år sedan. Det leder till ohälsa och arbetsmiljöproblem. Arbetslivet måste anpassas efter dagens tekniska och organisatoriska förutsättningar och med människan som utgångspunkt. Inom DIK:s yrkesområden finns dessutom många med osäkra anställningar av varierad anställningsgrad. Det ger många negativa effekter för individen och kompetensförsörjningen inom vissa områden. DIK ska bli bättre på att fånga upp denna grupp som blir större inom alla sektorer på arbetsmarknaden. Alla har rätt till ett hållbart arbetsliv med balans och livsglädje.

- **Internt:** Kunskapsutveckla och kapacitetsbygga internt kring atypiska anställningsformer.
- **Internt:** Utveckla förbundets arbete i chefs- och samverkansfrågor för att på så sätt förbättra ledarskap och arbetsmiljö för både chefer och anställda.
- **Externt:** En lagstadgad generell arbetstidsförkortning och ökade möjligheter att bestämma hur, när och var man arbetar.
- **Externt:** Ökad synlighet i frågor som rör atypiska anställningsformer.
- **Externt:** att DIK samarbetar med relevanta aktörer såsom arbetsgivare och politiker för att säkerställa att utvecklingen av AI sker på ett etiskt och hållbart sätt för DIK:s yrkesgrupper och medlemmar.

3. Kulturell välfärd för alla genom hela livet

Regeringsformen har slagit fast individens rätt till kulturell välfärd i över 50 år. Trots detta är det inte så många som pratar om denna grundlagsskyddade rättighet. Kulturell välfärd kan ses som ett helhetsbegrepp som omfattar hela det kulturella ekosystemet, de som arbetar inom det, samt möjligheten att ta del av och bidra till det genom livets alla skeenden. Det innefattar alla DIK:s medlemmar. DIK bör ta initiativet för att öka kunskapen om själva begreppet och aktivt arbeta för att kultursektorn ska ges möjlighet att realisera denna rättighet.

- **Internt:** Kunskapsutveckla och kapacitetsbygga internt kring kulturell välfärd som begrepp.
- **Externt:** Stärkt och långsiktigt helhetsansvar för kultursektorns finansiering.
- **Externt:** Kulturell välfärd är etablerat som en likvärdig del av välfärdsbegreppet i det offentliga samtalet.
- **Externt:** Alla elever ska ha tillgång till ett bemannat, ändamålsenligt och välfungerande skolbibliotek.

4. Jämlikhet i allt

DIK:s medlemmar arbetar inom yrken som följer människor på flera plan i samhället, men tyvärr speglar varken den fackliga representationen eller våra medlemmar hela samhället. Detta har flera anledningar så som strukturell diskriminering, socioekonomi, utbildningsnivå, sysselsättning och var man bor. För att DIK och de branscher där våra medlemmar arbetar ska fortsätta vara relevanta för hela befolkningen krävs ett stärkt arbete för jämlikhet. DIK behöver utveckla sitt arbete för att bidra till jämlika arbetsförhållanden och att vara en facklig organisation som ger jämlika förutsättningar för engagemang. Genom att dessutom säkerställa en reell tillgång till kultur och kommunikation oavsett socioekonomi och utbildningsbakgrund skapar vi också intresse och förutsättningar för en bredare grupp att söka sig till våra yrken.

- **Internt:** De lokalt fackligt aktiva och medlemskåren blir mer representativ ur ett jämlikhetsperspektiv.
- **Internt:** Kunskapsutveckla och kapacitetsbygga internt om kvalitativt jämlikhetsarbete samt verka för kompetensutveckling i jämlikhetsfrågor för samtliga medlemmar.
- **Externt:** Bredda rekryteringen till DIK:s yrken.

- Externt: Skapa en jämlik tillgång till kultur.

