

Koncernstab Regional utveckling, Enhet samhällsanalys

Västra Götalandsregionen

VGR Analys 2022:27

2022-06-28

Kartläggning av de regionala kulturverksamheternas arbete med jämställdhet 2018–2020



Innehåll

Sammanfattning	4
1. Inledning	5
1.1 Mål för jämställdhet i kulturlivet	5
1.2 Syfte	6
1.3 Vad är jämställdhet?.....	6
1.4 Metod och material	6
2. Uppdrag och bidrag från kulturnämnden	8
2.1 Uppdrag 2018 – 2020.....	8
2.2 Uppdrag 2021–2024.....	8
3. Kvinnor och män på kulturverksamheter.....	9
3.1 Könsfördelning av personal på kulturverksamheter	9
3.2 Könsfördelning scenkonstverksamheter, museer och andra organisationer	10
3.3 Kärnkompetens	10
3.4 Administrativ personal.....	11
3.5 Teknisk personal	12
3.6 Övrig personal.....	13
4. Kulturverksamheternas insatser för att främja jämställdhet och motverka trakasserier och sexuella trakasserier i egen verksamhet under uppdragsperioden 2018 – 2020	14
4.1 Insatser för att främja jämställdhet.....	14
4.2 Insatser för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier.....	15
5. Avslutande kommentarer	17
5.1 Reflektion på riktlinjer för Vidgat deltagande	17
5.2 Rekommendationer	18
Bilaga 1: Verksamheter med ett långsiktigt uppdrag i Kulturdatabasen	19
Bilaga 2: Kvinnors och mäns kulturvanor	20

Figurförteckning

Figur 1. Andelen kvinnor och män i anställda årsarbetskrafter på 31 kulturverksamheter 2021.....	9
Figur 2. Andelen kvinnor och män i ledande ställning i årsarbetskrafter på 32 kulturverksamheter 2020.....	9
Figur 3: Andelen kvinnor och män i årsarbetskrafter år 2021 på 9 scenkonstverksamheter, 12 museer och 4 främjande verksamheter.....	10
Figur 4: Andelen kvinnor och män med kärnkompetens i årsarbetskrafter på nio scenkonstverksamheter, 12 museer och fyra främjande verksamheter. År 2021.....	11
Figur 5. Andelen kvinnor och män med administrativ befattning i årsarbetskrafter på 9 scenkonstverksamheter, 12 museer och 5 främjande verksamheter. År 2020.....	12
Figur 6. Andelen kvinnor och män med teknisk befattning i årsarbetskrafter på 9 scenkonstverksamheter och 12 museer. År 2020.....	12
Figur 7. Andelen kvinnor och män i övrig personal i årsarbetskrafter på 9 scenkonstverksamheter och 12 museer. År 2020.....	13
Figur 8: Andel i procent av invånare i åldrarna 16 - 85 år i Västra Götaland som har ägnat sig åt följande aktiviteter. Källa: Västsvenska SOM-undersökningen 2019.	20
Figur 9: Ökning och minskning av kultur- och fritidsaktiviteter utförda minst en gång i månaden eller minst en gång de senaste 12 månaderna för rock-/popkonsert, konsert med klassisk musik, teater samt opera/musikal/dans, Västra Götaland 2019–2020 (i %). Källa: Västsvenska SOM-undersökningen 2020.	21
Figur 11: Differens i procent mellan kvinnor och män i åldrarna 16-85 år i Västra Götaland som har ägnat sig åt följande aktiviteter minst någon gång under de senaste 12 månaderna, 2020 och 2016. Källa: Västsvenska SOM-undersökningar 2020 och 2016	22
Figur 10: Andel i procent av kvinnor och män i åldrarna 16-85 år i Västra Götaland som har ägnat sig åt följande aktiviteter minst någon gång under de senaste 12 månaderna, minst en gång i månad för ”Sysslat med handarbete/hantverk” och ”Dansat”. Källa: Västsvenska SOM-undersökningar 2020 och 2016	22

Sammanfattning

Könsfördelning av personal på kulturverksamheter

- Generellt en jämn könsfördelning i kulturverksamheterna. Tendensen är att könsfördelningen inte mycket förändras över tid.
- Övervägande kvinnor på museer och främjande organisationer.
- Personal med kärnkompetens på museerna och de främjande verksamheterna domineras av kvinnor, medan det är något fler män inom scenkonstområdet.
- Administrativ personal domineras av kvinnor.
- Jämn könsfördelning bland tekniker inom scenkonsten, men övervägande män bland tekniker på museerna. Tendensen är jämnare könsfördelning över tid bland tekniker.
- Jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner, men något fler kvinnor. Tendensen är att andelen kvinnor som chef ökar över tid.

Kulturverksamheternas insatser för att främja jämställdhet och att motverka trakasserier

- Verksamheterna menar att deras arbete med jämställdhetsintegrering har gett en tydlig bild av hur jämställd arbetsplatsen är och resulterat i tydligare rutiner och därmed större öppenhet att våga lyfta händelser.
- Verksamheterna har en nolltolerans när det gäller trakasserier och annan kränkande särbehandling och har gjort ett systematiskt arbete för att förebygga trakasserier och sexuella trakasserier. Det har lett till en större medvetenhet om hur trakasserier kan uppstå och ökad beredskap att möta kränkande beteenden i ett tidigare skede.
- Emellertid har få insatser varit riktade mot frilansare och deras situation är mer sårbara än dem med fast anställning.

Rekommendationer

- Årlig uppföljning och därutöver utvärdering efter uppdragsperioden om hur verksamheterna arbetar med jämställdhetsintegrering och med att förebygga trakasserier.
- Konferenser eller mindre möten är viktiga för att kunna utbyta erfarenheter och kunskapen kring jämställdhet och strukturerna som skapar missförhållande.
- Det vore även intressant med mer samtal om invånarnas kulturvanor och kulturens roll för att påverka attityder kring jämställdhet i samhället.
- Uppdatering av riktlinjerna för Vidgat deltagande. Riktlinjerna för Vidgat deltagande *Rätten att delta i kulturlivet* togs fram 2012 och problemanalysen i dokumentet avspeglar inte längre läget 2022.

1. Inledning

1.1 Mål för jämställdhet i kulturlivet

I visionen om *Det goda livet* är jämställdhet ett av fyra generella perspektiv som ska genomsyra utvecklingsarbetet i Västra Götaland och ”*En ledande kulturregion*” är ett fokusområde. ”*Köns- och mångfaldsperspektivet har ett brett genomslag inom kulturen*”.¹

I *Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021 – 2030* är huvudmålet att *Tillsammans gör vi Västra Götaland till ett föredöme för omställning till ett hållbart och konkurrenskraftigt samhälle*. Omställningen innebär ur ett socialt perspektiv att Västra Götaland ska vara jämlikt och öppet: ”*I det jämlika Västra Götaland deltar varje människa i samhället på jämställda och jämlika villkor. Samhället är inkluderande och transparent, och invånarna känner sig delaktiga*.”²

Kulturstrategi Västra Götaland– och regional kulturplan 2020–2023 omfattar fem strategiska områden, som genomsyrar Västra Götalandsregionens kulturpolitik. Ett av dessa områden är att vidga deltagandet (i kulturlivet), vilket bland annat innebär att ”*verka för ett kulturliv som präglas av jämställdhet och interkulturell dialog*”³.

Jämställdhetsintegrering är ett insatsområde i riktlinjerna för strategiområdet vidgat deltagande och här konstateras följande: ”*Kulturlivet präglas av ett ojämlikt maktförhållande mellan kvinnor och män. Detta visar sig tydligast när det gäller allas deltagande på lika villkor. Genom att inta ledande positioner står män idag oftast för produktion av kultur, medan det är övervägande kvinnor när det gäller konsumtion av kultur. Det krävs därför insatser för att skapa jämlika förutsättningar för kvinnor och män att delta i och forma kulturlivet*.”⁴

Kulturnämnden har kontinuerligt fokus på jämställdhet i de uppdrag och projekt som beviljas medel och har beslutat om regelbundna kartläggningar av könsfördelning och jämställdhetsarbete. Den första kartläggningen gjordes 2007⁵ och följdes av rapporten *(O)jämn kultur* 2011, där jämställdhetsindex presenterades⁶. Rapporten *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012 - 2014 - vart är vi på väg* presenterades 2015 och belyste kvantitativa och kvalitativa aspekter av jämställdhet⁷. Rapporten *Jämställd kultur i Västra Götaland!? - kartläggning av jämställdhet på kulturinstitutioner med regional finansiering 2016–2017* gjordes 2018 och analyserade könsfördelningen av

¹ ”Vision Västra Götaland – Det goda livet”, sidan 15

² ”Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021 – 2030”, sidan 7

³ ”En mötesplats i världen – kulturstrategi för Västra Götaland 2012 –”, sidan 17

⁴ *Rätten att delta i kulturlivet*, sidan 15

⁵ ”Kvinnors och mäns kulturer”, Annika Ottosson (2007)

⁶ ”(O)jämn kultur?”, Mari Nilsson (2011)

⁷ ”Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014 - vart är vi på väg”, Mari Nilsson (2015)

personal på kulturinstitutioner med långsiktig finansiering och därutöver invånarnas kulturvanor⁸.

1.2 Syfte

Syftet med rapporten är att beskriva och analysera könsfördelningen bland personal på kulturverksamheterna med ett långsiktigt uppdrag från Västra Götalandsregionens kulturnämnd. Könsfördelningen beskrivs dels övergripande, men jämförs även utifrån olika personalkategorier och kulturområdena Museer, Scenkonst och Främjare. Dessutom beskrivs och analyseras kulturverksamheternas insatser för att främja jämställdhet och motverka trakasserier och sexuella trakasserier i egen verksamhet under uppdragsperioden 2018 – 2020. Slutligen presenteras en översikt av invånarnas kulturvanor i bilaga 2, som analyseras utifrån skillnader och likheter mellan kvinnor och män.

1.3 Vad är jämställdhet?

”Jämställdhet innebär att kvinnor och män har samma rättigheter, skyldigheter och möjligheter inom alla områden i livet.”⁹

Så besvaras frågan om *”Vad är jämställdhet?”* på Jämställdhetsmyndighetens hemsida. Fokus för denna kartläggning är att beskriva och analysera könsfördelningen vid kulturinstitutioner i Västra Götaland. Med kön avser en binär uppdelning i kvinnor och män, som sammanställs utifrån redovisningar i Kulturdatabasen av kulturinstitutioner. Detta innebär att självidentifierad könstillhörighet och icke-binära könsidentiteter inte framgår av denna kartläggning.

Målsättningen i samtliga kartläggningar av jämställdhet i Västra Götaland har varit att kvinnor och män ska vara representerade med minst 40 procent. Jämn könsfördelning innebär att kvinnor och män är inom intervallet 40 - 60 procent av de anställda. Det råder således ojämn könsfördelning om kvinnor eller män utgör mer än 60 procent, eller mindre än 40 procent av de anställda. Intervallet är baserat på att kvinnor respektive män utgör ungefär 50 procent av befolkningen.

”Jämställdhet handlar dock inte bara om könsfördelning, utan också om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar livsvillkoren för kvinnor och män inom samhällets olika områden.”¹⁰

1.4 Metod och material

Kartläggningen omfattar totalt 31 kulturverksamheter med långsiktig finansiering från Kulturnämnden som redovisar i Kulturdatabasen (se bilaga 1), varav nio

⁸ ”Jämställd kultur i Västra Götaland!? - kartläggning av jämställdhet på kulturinstitutioner med regional finansiering 2016–2017”, Mari Nilsson (2018)

⁹ <https://www.jamstalldhetsmyndigheten.se/om-jamstalldhet/vad-ar-jamstalldhet>

¹⁰ ibid

scenkonstinstitutioner, elva museer och dessutom Göteborgs Stads fyra kommunala museer. I Kulturdatabasen redovisar även fyra konst- och kulturfrämjande verksamheter. Förvaltningen för kulturutveckling driver sex besöksmål och främjande verksamhet. Dessvärre redovisar Förvaltningen för kulturutveckling personalen på förvaltningsnivå, alltså kan den inte fördelas mellan områdena museer och främjande verksamhet. Underlaget består av redovisningar för 2021. När det gäller administrativ, teknisk personal och chefer används uppgifter från 2020 därför att redovisningen av personal var mer detaljerad 2020 än 2021. I Kulturdatabasen redovisas antalet anställda, antalet årsarbetskrafter och antalet arvoderade. I denna kartläggning sammanställs och analyseras könsfördelningen i antalet årsarbetskrafter.

Underlag för analysen av kulturverksamheternas arbete med jämställdhetsintegrering och att motverka trakasserier består av slutrapporteringarna för uppdragsperioden 2018 - 2020 där samtliga utförare redovisade detta.

I bilaga 1 finns en översikt av de 31 verksamheterna som redovisar i Kulturdatabasen 2021. I bilaga 2 presenteras en översikt av kvinnors och mäns kulturvanor. Västra Götalandsregionen samarbetar med SOM-institutet vid Göteborgs universitet för att följa utvecklingen ur ett invånarperspektiv för åldrarna 16-85 år. Varje år publiceras den västsvenska SOM-undersökningen i form av en tabellrapport och rapporten ”*Uppföljning av Vision Västra Götaland*”, där ett kapitel beskriver utvecklingen av invånarnas kultur och fritidsvanor.

2. Uppdrag och bidrag från kulturnämnden

2.1 Uppdrag 2018 – 2020

Uppdragen för perioden 2018 - 2020 baserades på kulturstrategin *En mötesplats i världen* och den regionala utvecklingsstrategin *Västra Götaland 2020: Strategi för tillväxt och utveckling*. Regionfullmäktiges prioriterade mål för kultur om att ”Deltagandet i kulturlivet ska öka” blev tydligare specificerat i uppdragshandlingarna enligt de sex insatsområdena som framgår av riktlinjer för strategiområdet Vidgat deltagande, *Rätten att delta i kulturlivet*: motverka diskriminering, arbeta för jämställdhetsintegrering och jämlikhet, arbeta med nationella minoriteter, barn och unga och civilsamhället.

En nyhet i uppdragen var att varje verksamhet i genomförandeplanen redovisade insatser för att främja jämställdhet och förhindra sexuella trakasserier genom att undersöka risker och hinder, analysera orsaker till trakasserier och genomföra åtgärder. Resultaten av insatserna för att främja jämställdhet och motverka trakasserier redovisades i en bilaga delrapport 2020 för perioden 2018 - 2019 och i en slutrapport 2021 för uppdragsperioden i sin helhet.

2.2 Uppdrag 2021–2024

2020 beslutade kulturnämnden om nya uppdragsbaserade verksamhetsstöd och långsiktiga uppdrag 2021 - 2024. De baserades på *Kulturstrategi Västra Götaland– och regional kulturplan 2020–2023* och på *Regional utvecklingsstrategi för Västra Götaland 2021 – 2030*. Ny för uppdragshandlingen var att verksamheterna beskrev hur man under uppdragsperioden ska bidra till de fem kulturstrategiska områdena och därutöver hur man ska arbeta för jämställdhet och mot trakasserier. Varje uppdrag har dessutom uppdragsmålet att bidra till regional utveckling och till social, miljömässig och ekonomisk hållbarhet. Verksamheter ska varje år som indikator redovisa sina insatser och resultat för att öka jämställdhet och motverka trakasserier i den interna verksamheten.

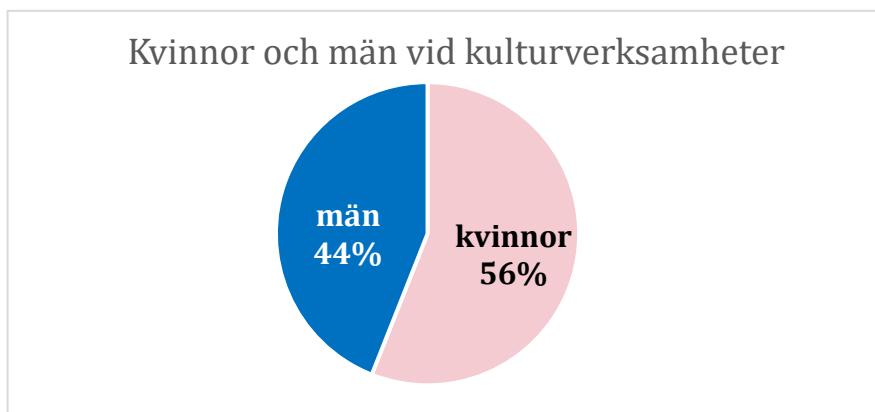
Också ny för uppdragsperioden 2021 – 2024 är att verksamheterna får integrera sin redovisning av det regionala uppdraget i sin befintliga verksamhetsberättelse och att den ska vara godkänd av styrelsen eller bolagsstämman. Tanken är att på detta sätt administrationen ska minskas och att uppdraget bättre blir integrerat i ordinarie verksamhet.

3. Kvinnor och män på kulturverksamheter

”Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt” Delmål 5.1 i Agenda 2030 - FN:s globala mål för hållbar utveckling.¹¹

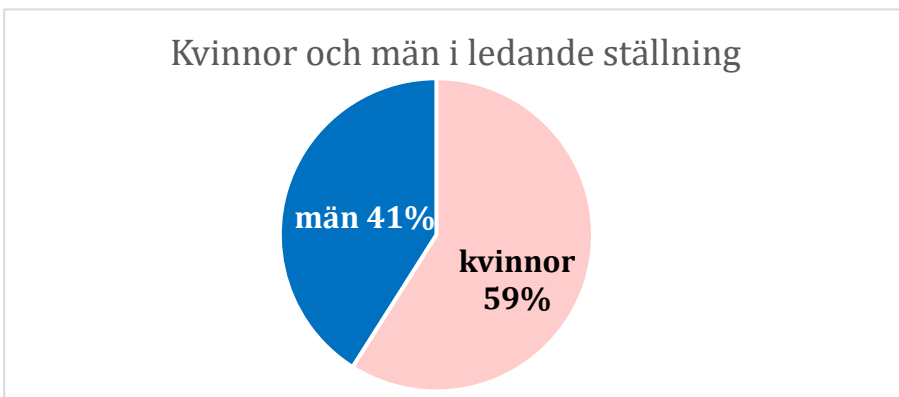
3.1 Könsfördelning av personal på kulturverksamheter

Kultursektorn har jämnare könsfördelning än många andra sektorer i samhället. 2021 var det 2897 anställda personer, varav 1699 årsarbetskrafter på de 31 kulturverksamheterna som redovisar i Kulturdatabasen (se bilaga 1). I figur 1 illustreras att 56 procent av årsarbetskrafterna var kvinnor och 44 procent män. Könsfördelningen är ungefär densamma 2021 jämfört med 2017.



Figur 1. Andelen kvinnor och män i anställda årsarbetskrafter på 31 kulturverksamheter 2021

Antal årsarbetskrafter som arbetade i ledande ställning var 143, varav 59 procent kvinnor och 41 procent män. Detta är en väsentlig förbättring jämfört med uppdragsperioden 2012–2014, då det var övervägande manliga chefer för museerna och scenkonstinstitutionerna i Västra Götaland.

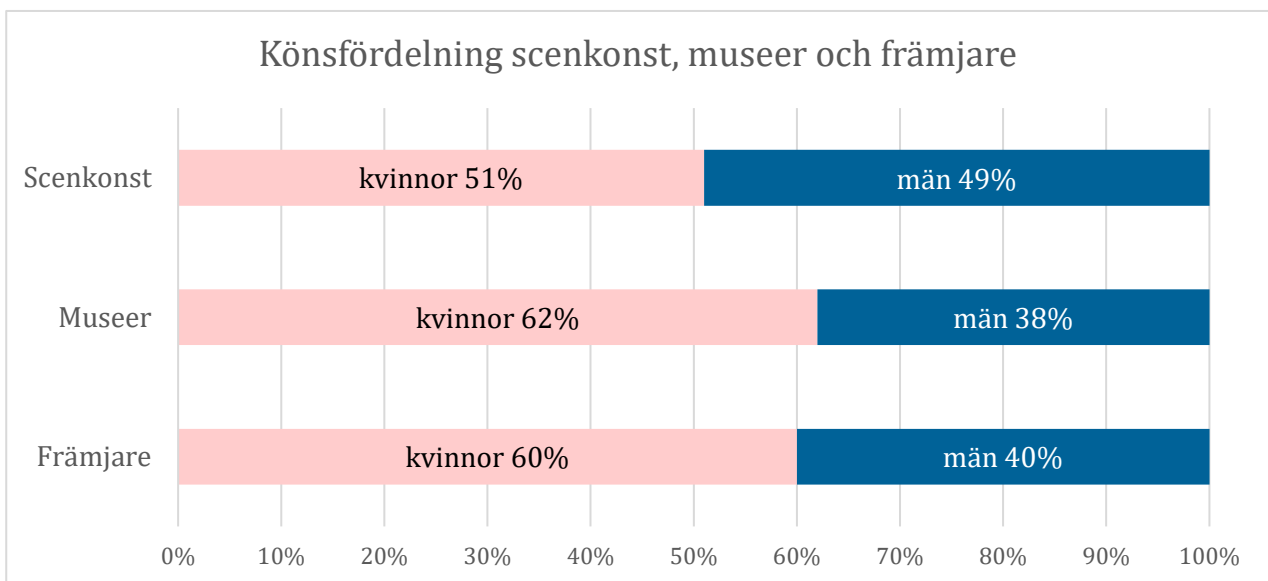


Figur 2. Andelen kvinnor och män i ledande ställning i årsarbetskrafter på 32 kulturverksamheter 2020

¹¹ <http://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-jamstalldhet>

3.2 Könsfördelning scenkonstverksamheter, museer och andra organisationer

Av figur 3 framgår att det är jämn könsfördelning bland personalen inom scenkonstområdet, medan fler kvinnor arbetar på museerna, 62 procent, och de främjande verksamheterna, 60 procent. För scenkonst och museer är det liknande resultat som framkommit i tidigare kartläggningar i Västra Götaland,¹² Främjande verksamhet kan inte jämföras över tid, därför att Förvaltningen för kulturutveckling inte längre redovisar inom områdena museer och främjare.



Figur 3: Andelen kvinnor och män i årsarbetskrafter år 2021 på 9 scenkonstverksamheter, 12 museer och 4 främjande verksamheter.

3.3 Kärnkompetens

Personal med kärnkompetens utgör ungefär hälften av totalt antal årsarbetskrafter.

Kärnkompetens utgörs till största delen av konstnärlig eller annan kulturinriktad specialkompetens inom verksamhetsområdena.¹³

¹² *Jämställd kultur* av Myndigheten för Kulturanalys 2017, *Jämställd kultur i Västra Götaland!?* 2018, *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014, (O)jämn kultur?* 2011.

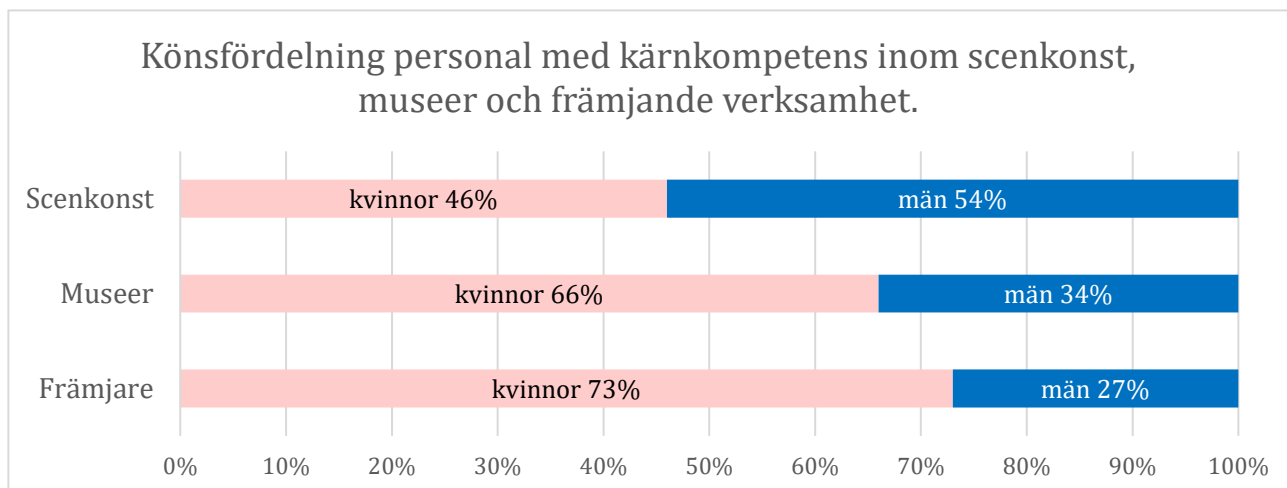
¹³ Exempel på befattningar/yrken för kärnkompetens per område:

Scenkonst och musik: skådespelare, musiker, sångare, dansare, regissörer, tonsättare, dirigenter, koreograf, koreolog, repetitör, konstnärlig ledning, cirkusartister, producenter, tonsättare, scenografer, kostymörer, dramaturger, maskörer, ljus- och ljuddesigner, pedagoger, konsulenter eller andra som arbetar främjande.

Museer: museiintendenter, utställningsproducenter, museipedagoger, guider, museireceptionister, bibliotekarier, arkivarier, konservatorer, fotografer, forskare, forskningsassistenter, curatorer, antikvarier (byggnads- och bebyggelse-), arkeologer, etnologer, historiker, kulturgeografer, pedagoger, konsulenter eller andra som arbetar främjande.

Bild och form: curatorer, konstpedagoger, konstvetare/konsthistoriker, konstnärer, konsulenter eller andra som arbetar främjande.

Figur 4 illustrerar andelen kvinnor och män med kärnkompetens i årsarbetskrafter 2021 uppdelat på nio scenkonstverksamheter, tolv museer och fyra främjande verksamheter. Könsfördelningen skiljer sig åt mellan olika konst- och kulturområden, vilket synliggörs i figuren nedan som visar andel kvinnor och män för tio scenkonstverksamheter, tolv museer och fem främjande verksamheter. Personal med kärnkompetens på museerna och de främjande verksamheterna domineras av kvinnor, medan det är fler män inom scenkonstområdet. Vid närmare analys framkommer att teaterverksamheterna har jämnare könsfördelning än musikverksamheterna. Detta bekräftar även slutsatserna från tidigare kartläggningar i Västra Götaland och nationellt.¹⁴



Figur 4: Andelen kvinnor och män med kärnkompetens i årsarbetskrafter på nio scenkonstverksamheter, 12 museer och fyra främjande verksamheter. År 2021.

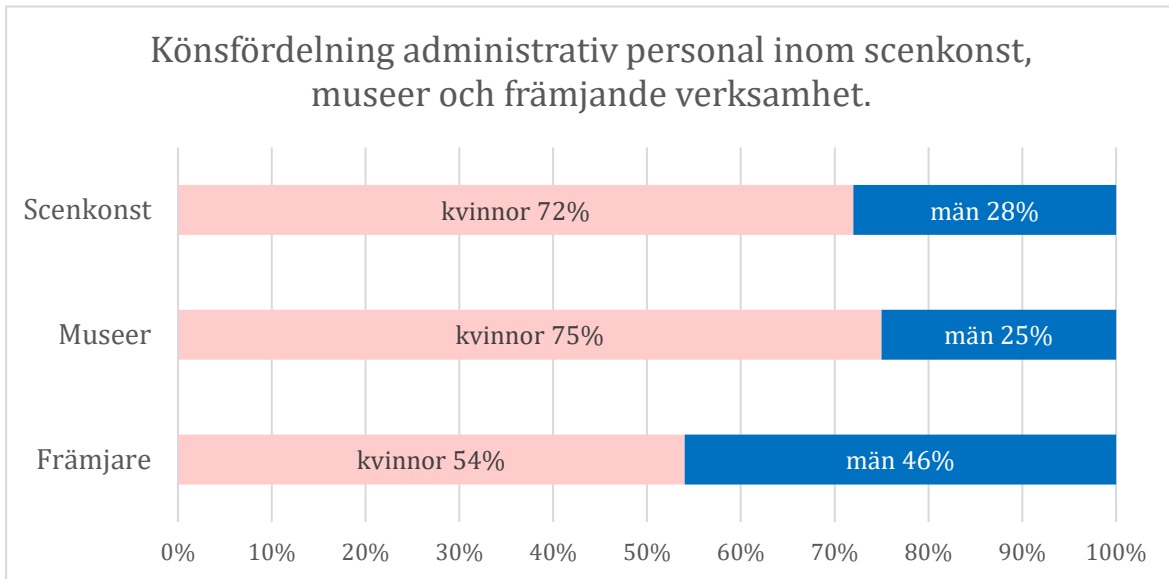
Förvaltningen för kulturutveckling förvaltar Västra Götalandsregionens museer och har främjande verksamhet inom olika kulturområden. Förvaltningen redovisar personal på förvaltningsnivå, alltså inte nedbrutet på kulturområde. Personalen omfattar 237 årsarbetskrafter varav ungefär 60 procent med kärnkompetens. 72 procent av personalen med kärnkompetens är kvinnor, medan 32 procent är män.

3.4 Administrativ personal

Administrativ personal utgör ungefär en fjärdedel av totalt antal årsarbetskrafter. Administrativa befattningar är likartade för scenkonstinstitutioner, museer och främjande verksamheter, exempelvis chefer, lönehanterare, ekonomer och informatörer. Av figur 5 framgår att administrativ personal till största del utgörs av kvinnor, 72 procent på scenkonstinstitutionerna, 75 procent på museerna och 54 procent av främjande verksamheter. När det gäller scenkonsten och museer bekräftar detta även slutsatserna från tidigare kartläggningar i Västra Götaland, där andelen kvinnliga administratörer uppgick till ungefär 70 procent. Främjande verksamhet kan inte jämföras med tidigare

¹⁴ Se bland andra *Jämställd kultur i Västra Götaland!?* 2018, *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014*, sidan 14 och *Jämställd kultur: Kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden 2017*, sidan 21

kartläggningar. De fem främjande verksamheterna redovisar bara totalt 6,5 administrativa årsarbetskrafter 2020. Förvaltningen för kulturutveckling särredovisar inte personal på museer och främjande verksamhet.

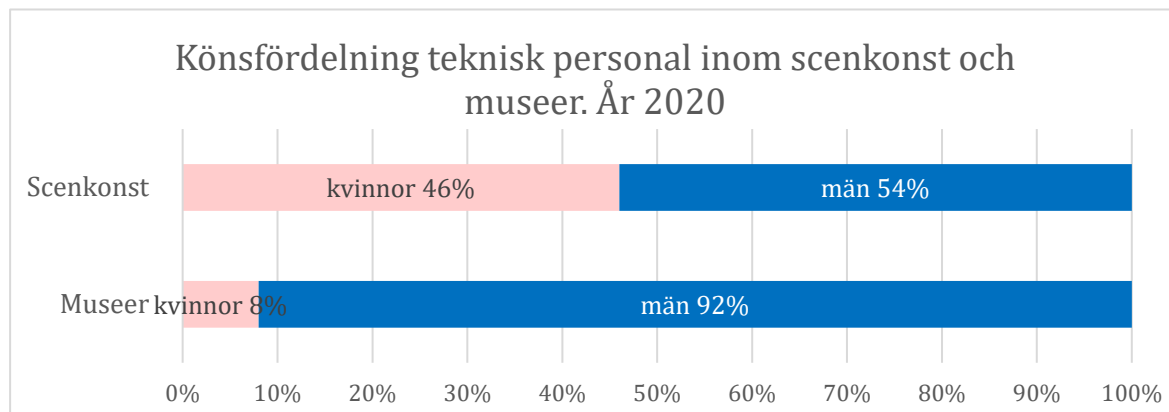


Figur 5. Andelen kvinnor och män med administrativ befattning i årsarbetskrafter på 9 scenkonstverksamheter, 12 museer och 5 främjande verksamheter. År 2020.

Förvaltningen för kulturutveckling har 75 årsarbetskrafter med administrativ befattning, varav 75 procent kvinnor och 25 procent män.

3.5 Teknisk personal

Teknisk personal utgör ungefär en femtedel av totalt antal årsarbetskrafter, och de flesta är anställda inom scenkonstområdet. Enbart en årsarbetskraft är tekniker inom främjande verksamheter och ingår därför inte i analysen.



Figur 6. Andelen kvinnor och män med teknisk befattning i årsarbetskrafter på 9 scenkonstverksamheter och 12 museer. År 2020.

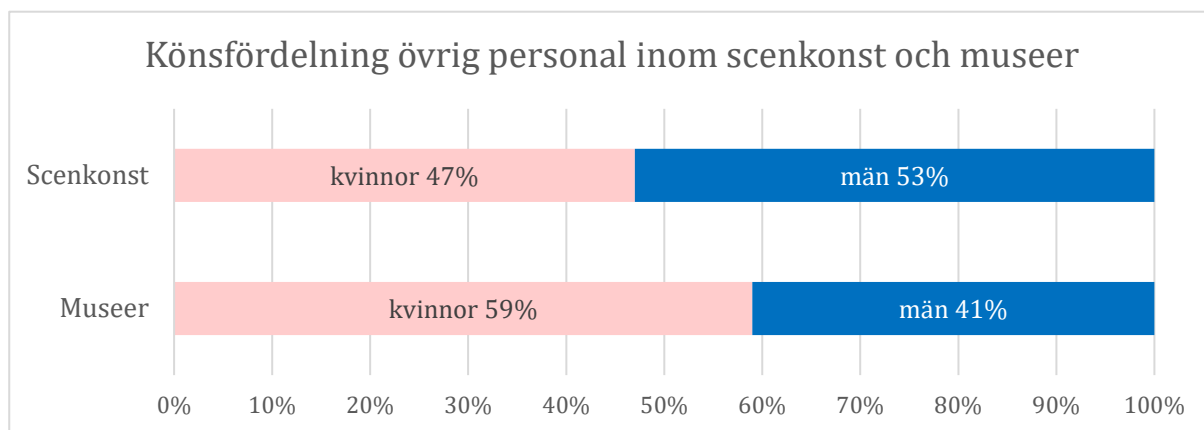
Figur 6 visar att det är en hög andel män bland tekniker på museer, 92 procent, medan scenkonstinstitutionerna har jämnare könsfördelning med 54 procent män och 46 procent kvinnor. Tidigare kartläggningar visade samma könsfördelning.¹⁵

På Förvaltningen för kulturutveckling har 17 årsarbetskrafter en teknisk befattning och alla är män.

3.6 Övrig personal

Övrig personal utgör ungefär fem procent av totalt antal årsarbetskrafter. Övrig personal redovisades inte för främjande verksamheter och ingår därför inte i analysen. Av figur 7 framgår att det är övervägande kvinnor i övrig personal på museer, medan det är jämnare könsfördelning vid scenkonstinstitutionerna.

Förvaltningen för kulturutveckling redovisar ingen övrig personal.



Figur 7. Andelen kvinnor och män i övrig personal i årsarbetskrafter på 9 scenkonstverksamheter och 12 museer. År 2020.

¹⁵ Ibid.

4. Kulturverksamheternas insatser för att främja jämställdhet och motverka trakasserier och sexuella trakasserier i egen verksamhet under uppdragsperioden 2018 – 2020

Med anledning av #Metoo 2017 efterfrågades i uppdragen för perioden 2018 – 2020 att varje verksamhet i genomförandeplanen skulle redovisa insatser för att främja jämställdhet och förhindra sexuella trakasserier. Det skulle göras genom att undersöka risker och hinder, analysera orsaker till trakasserier och genomföra åtgärder. Resultaten av insatserna redovisades i en delrapport 2020 för perioden 2018 - 2019 och i en slutrapport 2021 för uppdragsperioden i sin helhet.

Koncernavdelning kultur gjorde en kartläggning av verksamheternas insatser för jämställdhet och mot trakasserier under uppdragsperioden. Kartläggningen består av en samling citat från verksamheternas redovisningar för perioden 2018 – 2020, som utgör underlag för en analys i denna rapport. Analysen består av två delar:

- Insatser för att främja jämställdhet
- Insatser för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier

4.1 Insatser för att främja jämställdhet

Jämställdhet handlar inte bara om jämn könsfördelning utan också om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar livsvillkoren för kvinnor och män inom samhällets olika områden. Därför bedrivs arbetet för jämställdhet ofta med två olika fokus, där det ena hjälper att skapa en tydlig bild av olika situationer och förhållanden med hjälp av mätbara faktorer, medan det andra problematiserar och granskar vilka normer och värderingar som ligger bakom de redovisade siffrorna. Efter #metoo har verksamheterna sett över och målmedvetet arbetat med policies och handlingsplaner som styr jämställdhetsarbetet. Det kan vara kommunala riktlinjer kring jämlikhet, likabehandling och kränkande särbehandling. Några nämner Agenda 2030 som gemensam etisk norm för verksamheten. Vissa har sin egen policy, till exempel ett värdegrundsdokument eller en handlingsplan för arbetsmiljöarbetet.

Verksamheterna beskriver hur de arbetar ur ett kvantitativt perspektiv, som innebär att sträva efter jämn könsfördelning bland personal eller bland deltagare i verksamheten. Vissa beaktar att de har till viss del en traditionell könsfördelning. Det görs till exempel genom att se över hur personal rekryteras, vilka roller personer av olika kön tilldelas och vilka mandat och befogenheter de har. Därutöver arbetas för att uppnå en jämställd lönebildning

bland medarbetare. Positiv särbehandling med hänsyn till kön kan vara ett sätt att främja likabehandling och att förebygga ojämlikheter i organisationen. I fallet att hög konstnärlig kompetens är det primära kriteriet vid nyrekrytering, hanteras ofta principen att kandidaterna ska ha lika villkor vid bedömning och således särbehandlas sällan på kön. Det behöver dock inte leda till en ojämn könsbalans. Göteborgs Symfoniker konstaterar till exempel att provspelningsförfarandet, där musiker provspelar bakom skärm, främjar en jämställd rekrytering inom kärnverksamheten.

Dessutom arbetar verksamheterna kvalitativt och strävas att föra en ständigt levande och aktuell diskussion om attityder, normer, värderingar och maktstrukturer som påverkar mäns och kvinnors villkor. Verksamheterna har ofta en arbetsgrupp som ansvarar för detta och redovisar en rad av konkreta insatser inom följande områdena:

- Analys och kartläggning. Verksamheterna har stärkt arbetsmiljöarbetet av risk- och konsekvensanalys, ibland med fackliga representanter eller skyddsombud. En del har genomfört jämställdhetskartläggningar, exempelvis lönekartläggningar. Folkhögskoleförvaltningen har gjort en översyn av studeranderätt i syftet att öka jämställdhetsintegrering.
- Utbildning. Verksamheterna har anordnat utbildningar, workshops och seminarier med temat jämställdhet. Ibland i samband med revidering av policys för likabehandling.
- Samarbete med externa parter, till exempel fackliga representanter, skyddsombud, Företagshälsan och olika nätverksorganisationer för jämställdhet i vissa kulturbranschen.
- Externa insatser, liksom publik verksamhet som väcker frågor kring genus och jämställdhet samt produktioner, kulturprogram och utställningar som tar hänsyn till en jämställd representation. Till exempel en filmfestival som belyser kvinnliga filmskapare.
- Uppföljning och utvärdering av policys och planer, till exempel genom medarbetarenkät.

Verksamheterna redovisar att insatserna har gett en tydlig bild av hur jämställd arbetsplatsen är och resulterat i tydligare rutiner och därmed större öppenhet att våga lyfta händelser. Dessutom beskriver ett konstmuseum att man har uppnått en jämn fördelning bland de utställande konstnärerna och i samlingens representation.

4.2 Insatser för att motverka trakasserier och sexuella trakasserier

Verksamheterna har en nolltolerans när det gäller trakasserier och eller annan kränkande särbehandling och har arbetat aktivt för att minska tystnadskulturen. De har tagit fram eller reviderat policys och handlingsplaner mot kränkande särbehandling, trakasserier och

sexuella trakasserier. Till skillnad från policys för jämställdhet omfattar policys för att motverka trakasserier även publik eller deltagare i kulturverksamhet.

Vissa verksamheter har utsett en förtroendeperson eller skyddsombud som hanterar kränkningar ifall en situation uppstår. Större verksamheter bedriver tillsammans med skyddsombuden ett systematiskt arbetsmiljöarbete i en arbetsmiljökommitté. Arbetsmiljön är en central och viktig fråga på arbetsplatsträffarna och vid enskilda medarbetarsamtal.

Verksamheterna, och framförallt dem inom scenkonst och film, redovisar en rad av konkreta insatser:

- Analys och kartläggning av orsaker till trakasserier och sexuella trakasserier, risker och hinder, främst genom enkät till medarbetarna.
- Systematiskt arbete för att regelverk och policys kring arbetsmiljö och säkerhet tas fram och tillämpas, till exempel vid uppstart av nya projekt eller processer.
- Utbildningar, föreläsningar och workshops för medarbetarna om härskartekniker, maktstrukturer och tystnadskultur. Träning av kursledare och publikvärdar.
- Samarbeten med externa organisationer, till exempel Svensk Scenkonst och Teaterförbundet, West Pride, RFSL
- Uppföljning och utvärdering genom exempelvis regelbundna samtal, medarbetarenkäter och rapportering.

Verksamheterna anser att dessa insatser har lett till en större medvetenhet om hur trakasserier och sexuella trakasserier kan uppstå och att de har fått bättre beredskap att möta kränkande beteenden i ett tidigare skede. För att man har diskuterat frågan har det blivit mer öppet att prata om det. I vissa fall framkom att kränkande särbehandling hade förekommit. Verksamheterna och skyddsombud har i dessa fall utarbetat riskanalys och åtgärdsplan för att komma till rätta med problemen.

Emellertid har få insatser vara riktade mot frilansare. Frilansare är beroende av korta anställningar och allt hänger på kontakter, som leder till maktstrukturer och situationer som gör dem mer sårbara än dem med fast anställning.

5. Avslutande kommentarer

5.1 Reflektion på riktlinjer för Vidgat deltagande

Enligt riktlinjerna för strategiområdet Vidgat deltagande *Rätten att delta i kulturlivet* som skrevs 2012, präglas kulturlivet av ”ett ojämlikt maktförhållande mellan kvinnor och män. Detta visar sig tydligast när det gäller allas deltagande på lika villkor. Genom att inta ledande positioner står män idag oftast för produktion av kultur, medan det är övervägande kvinnor när det gäller konsumtion av kultur. Det krävs därför insatser för att skapa jämlika förutsättningar för kvinnor och män att delta i och forma kulturlivet.”¹⁶

Under det senaste decenniet är situationen dock förbättrad, alltså avspeglar riktlinjerna inte längre nuläget. När det gäller ”ett ojämlikt maktförhållande mellan kvinnor och män” har andelen kvinnor på ledande positioner ökat och är det nu fler kvinnor, vilket är en stor förbättring. Beträffande påståendet att ”män idag oftast står för produktionen av kultur”, visar kartläggningen att på museer och främjande organisationer är det tvärtom kvinnor som utgör kärnkompetensen, medan könsfördelningen bland personal med kärnkompetens inom scenkonsten är jämn (54% män – 46% kvinnor).

En studie av Myndigheten för kulturanalys om förutsättningarna för yrkesverksamma konstnärer ger inte heller belegg för att ”män idag oftast står för produktionen av kultur”. Den visar en jämn könsfördelning för samtliga yrkesområden, trots att skillnader finns inom olika konstområden. Yrkesområdena som har störst andel kvinnor i studien är Scenografi och dekor (cirka 80 procent) samt Modedesign (cirka 68 procent). Störst andel män finns inom områdena Digital spel- och mediedesign (74 procent) och Industridesign (67 procent). Också foto och filmområdet domineras av män (63 procent)¹⁷. En tidigare kartläggning av Konstnärsnämndens 2016 visar en stor variation vad gäller könsfördelningen de inom scenkonstområdena. I yrkeskategorierna Dansare och Koreograf, var antalet kvinnor mer än dubbelt så stort som antalet män. Inom yrkeskategorierna Kompositör och Musiker, var förhållandet det motsatta¹⁸.

¹⁶ *Rätten att delta i kulturlivet*, sidan 15. <https://mellanarkiv-offentlig.vgregion.se/alfresco/s/archive/stream/public/v1/source/available/SOFIA/KUN6111-136948837-201/SURROGATE/Riktlinjer-for-strategiomradet-Vidgat-deltagande.pdf>

¹⁷ Myndigheten för kulturanalys (2022); Yrkesverksamma konstnärer i SCB:s register - En metodstudie utifrån yrkes- och näringskoder; s. 15

¹⁸ Konstnärsnämnden (2016); Konstnärernas demografi, inkomster och sociala villkor – en rapport om konstnärer inom alla konstområdena verksamma i Sverige 2014 utifrån kön, ålder, inkomst, näringsverksamhet, bostättning, utländsk bakgrund, utbildning och social bakgrund; s. 19

5.2 Rekommendationer

Uppföljning och utvärdering av verksamheternas arbete med jämställdhetsintegrering och med att förekomma trakasserier

I enlighet med kulturnämndens uppdrag till kulturinstitutionerna 2021–2024, redovisar varje verksamhet årligen de genomförda insatserna för att öka jämställdhet och motverka sexuella trakasserier. Det är lämpligt med uppföljning och utvärdering om åtgärderna är tillräckliga och ändamålsenliga.

En ny kartläggning av jämställdhet i kulturlivet 2021 - 2024 ska göras efter kulturinstitutionerna redovisat slutrapporter av kulturnämndens uppdrag. Kartläggningen ska kombinera kvantitativa och kvalitativa metoder genom att sammanställa statistik ur Kulturdatabasen samt beskriva och analysera jämställdhetsarbetet genom kulturinstitutionernas slutrapporter. Det vore intressant med att även beskriva och analysera könsfördelningen i ett lite längre tidsperspektiv.

Erfarenhetsutbyte ger lärdomar

Den 13 maj 2022 anordnade Nätverkstan en konferens med teman #metoo där verksamheterna med ett långsiktigt uppdrag från Västra Götalandsregionen deltog i. På konferensen presenterade några verksamheter sina erfarenheter med arbetet att motverka trakasserier. Forskare berättade om hur ojämna maktstrukturer, attityder, normer och tystnadskultur kan skapa missförhållanden. Dessutom diskuterades utmaningarna som kvarstår. Det finns flera exempel på nätverk som bildats och utbyter erfarenheter av åtgärder i samband med #metoo. Ett förslag är att fortsätta uppföljningen av kulturnämndens uppdrag med sådana möten.

Fokus på invånarnas kulturvanor och kulturens roll för att påverka attityder i samhället.

Det vore även intressant med mer samtal om invånarnas kulturvanor och kulturens roll för att påverka attityder i samhället. Kultur kan med sitt potentiella kritiska perspektiv synliggöra stereotypa uppfattningar om kön och därmed vara en kraft för samhällsförändring. Kultur kan även medverka till att befästa befintliga strukturer i samhället genom att det som produceras speglar stereotypa könsroller.

Uppdatering av riktlinjerna för Vidgat deltagande

Riktlinjerna för Vidgat deltagande *Rätten att delta i kulturlivet* togs fram 2012 som del av Västra Götalandsregionens kulturstrategi och har sedan inte uppdaterats. Under det senaste decenniet är situationen förbättrad och fler kvinnor än män är anställda på ledande positioner i kultursektorn. Överhuvudtaget har könsfördelningen bland dem som har en konstnärlig befattning utjämnats, trots att ojämlikheter finns i några kulturområden såsom scenografi, dans, mode, datorspel och foto/film. Utvecklingen gör att problemanalysen i riktlinjerna inte längre avspelar nuläget och bör därför ses över.

Bilaga 1: Verksamheter med ett långsiktigt uppdrag i Kulturdatabasen 2021

Museum

Bohusläns museum

Borås konstmuseum

Dalslands konstmuseum

Göteborgs museer (Konstmuseum, Stadsmuseum, Sjöfartsmuseum, Röhsska)

Innovatum

Konstmuseet i Skövde

Läckö Slott

Nordiska akvarellmuseet

Röda Sten konsthall

Saab Car museum

Textilmuseet

Västergötlands museum

Scenkonst

Blåsmusik i Väst för Göteborg Wind Orchestra

Borås stadsteater

Folkteatern

Göteborgs dans- och teaterfestival

Göteborgs stadsteater

Göteborgs symfoniker

GöteborgsOperan

Regionteater Väst

Varas konserthus

Främjare

Film i Väst (enbart filmpedagogisk verksamhet)

Kulturakademin

KulturUngdom

Riksteatern Väst

Arkiv

Bohusläns föreningsarkiv

Föreningsarkivet i Sydvästra Götaland

Skaraborgs föreningsarkiv

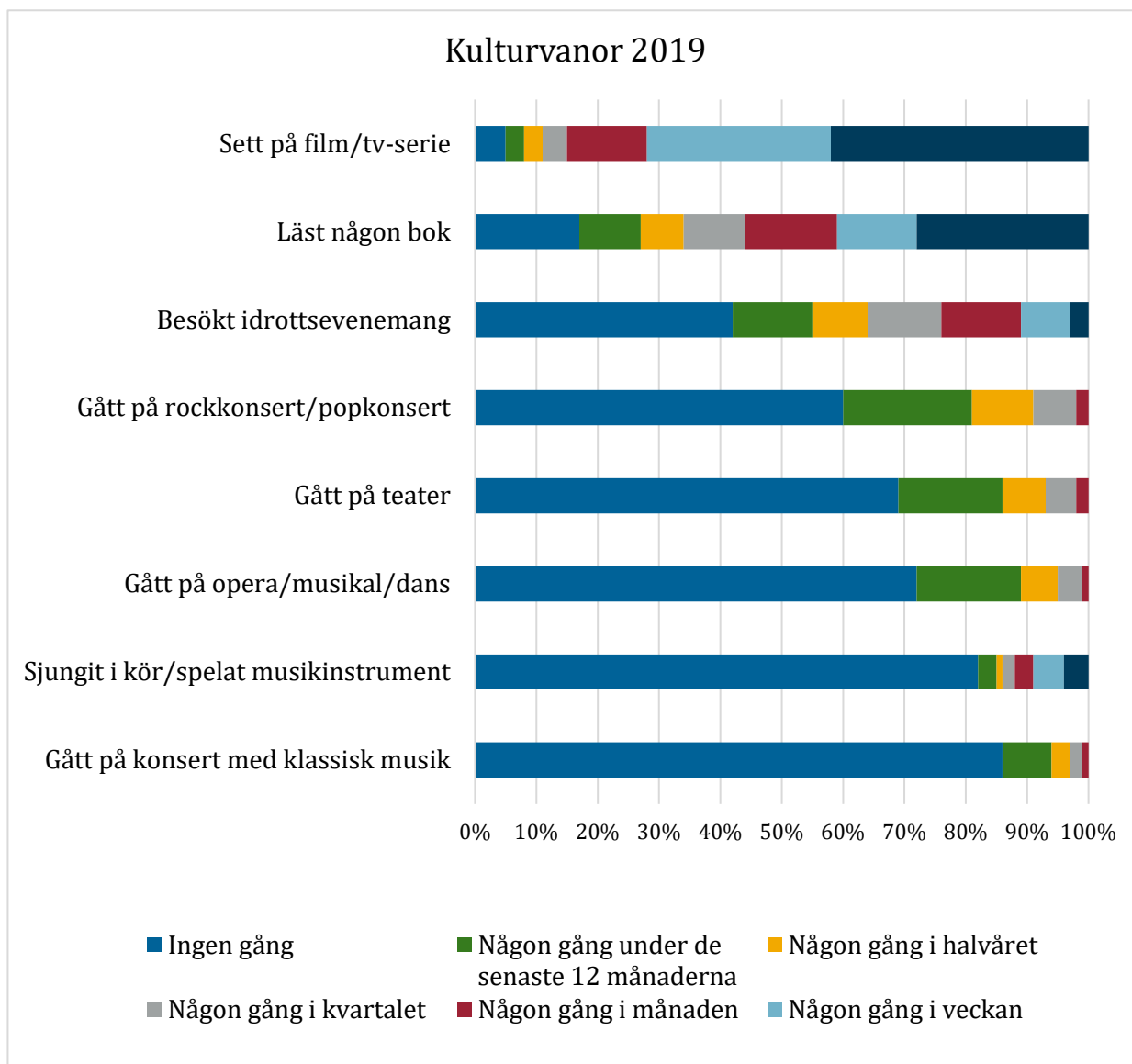
Älvsborgs arkiv

Övriga

Förvaltningen för kulturutveckling

Göteborg Film Festival

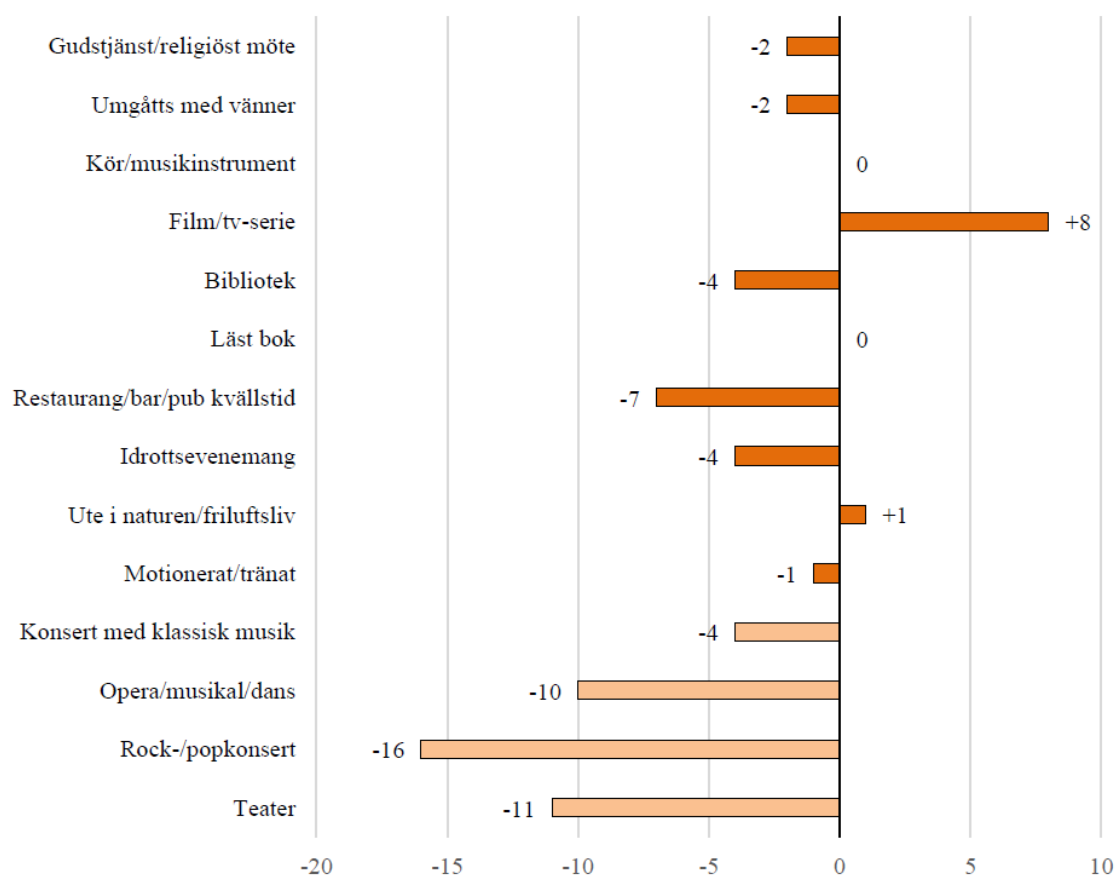
Bilaga 2: Kvinnors och mäns kulturvanor



Figur 8: Andel i procent av invånare i åldrarna 16 - 85 år i Västra Götaland som har ägnat sig åt följande aktiviteter. Källa: Västsvenska SOM-undersökningen 2019.

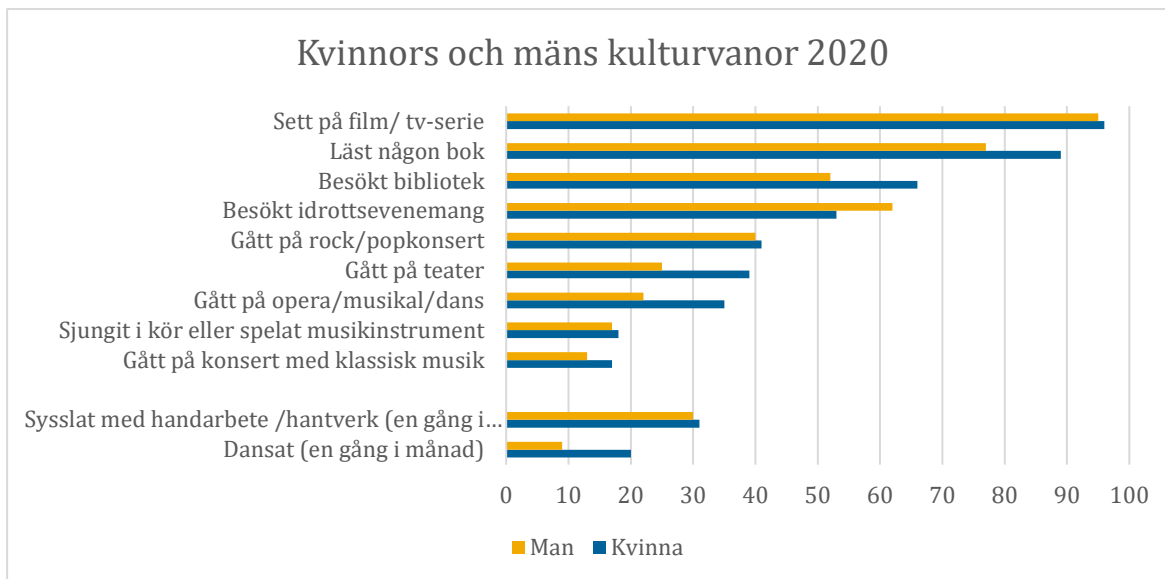
Fritidsaktiviteter som är lätta att göra själv är frekventa, exempelvis ser 85 procent på film/TV-serie och läser 56 procent böcker minst en gång i månaden. Att besöka idrottsevenemang är populärt. När det gäller konsertbesök är konsert med klassisk musik generellt den minst vanliga och att gå på rock- eller popkonsert är mest vanlig.

Pandemieffekter på kulturvanor

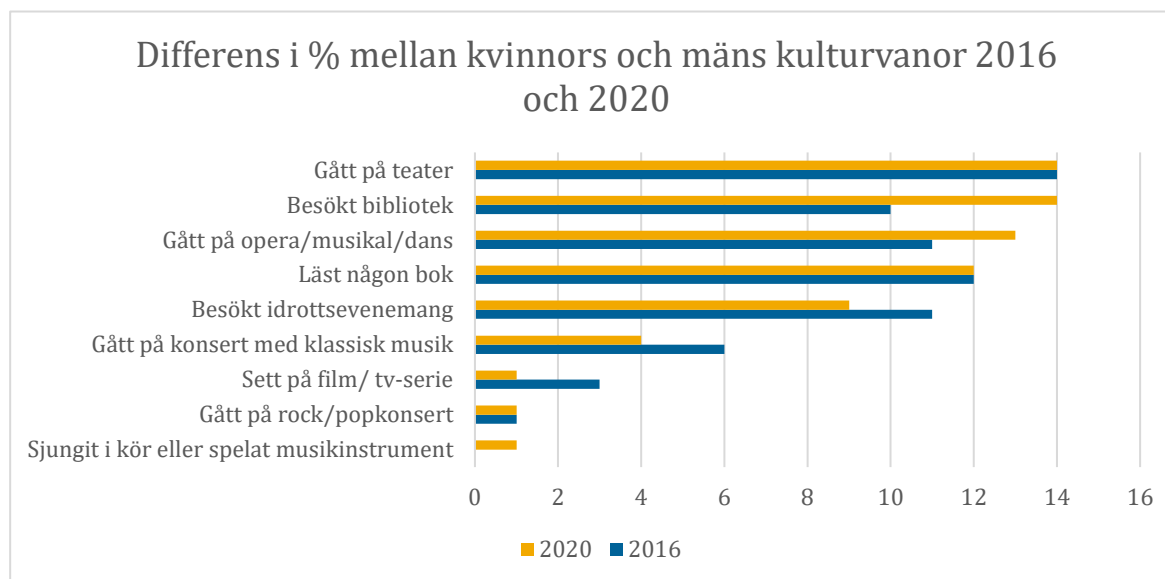


Figur 9: Ökning och minskning av kultur- och fritidsaktiviteter utförda minst en gång i månaden eller minst en gång de senaste 12 månaderna för rock-/popkonsert, konsert med klassisk musik, teater samt opera/musikal/dans, Västra Götaland 2019–2020 (i %). Källa: Västsvenska SOM-undersökningen 2020.

2020 års SOM-undersökning visar på stora minskningar i andelarna som ha besökt någon scenkonst under pandemin. Däremot såg man signifikant mer på film/tv-serie jämfört med 2019. Bokläsningen har inte ökat trots att detta får sägas vara en relativt pandemivänlig aktivitet. Möjligen påverkas bokläsning något av nedstängning av bibliotek.



Figur 11: Andel i procent av kvinnor och män i åldrarna 16-85 år i Västra Götaland som har ägnat sig åt följande aktiviteter minst någon gång under de senaste 12 månaderna, minst en gång i månad för "Sysslat med handarbete/hantverk" och "Dansat". Källa: Västsvenska SOM-undersökningar 2020 och 2016



Figur 10: Differens i procent mellan kvinnor och män i åldrarna 16-85 år i Västra Götaland som har ägnat sig åt följande aktiviteter minst någon gång under de senaste 12 månaderna, 2020 och 2016. Källa: Västsvenska SOM-undersökningar 2020 och 2016

Jämnast könsfördelning för film /tv-serie och popkonsert

Kvinnor ser i något högre utsträckning än män på film /tv-serie, men skillnaden är bara en procentenhet. Bland kvinnor ser 95 procent på film någon gång om året och bland män är det 96 procent. Skillnaden mellan könen har minskat något jämfört med 2016, som kan beror på att frågan 2016 enbart avsåg film utan inte tv-serie.

När det gäller rock- eller popkonsert har kön inte heller spelat någon signifikant roll för deltagande varken 2020 eller 2016. Fyrtio procent av män och 41 procent av kvinnor gick på rock- eller popkonsert 2020.

Kvinnor läser och besöker bibliotek mer än män

Av kvinnorna har 89 procent läst någon bok det senaste året, medan andelen män är betydligt lägre, 77 procent. Skillnaderna mellan kvinnor och män ligger på samma nivå för 2016. Kvinnor besöker även biblioteken i betydligt högre utsträckning, 66 procent jämfört med 52 procent av männen. Kön har blivit en större faktor 2020 jämfört 2016 då skillnaden var tio procentenheter.

Kvinnor tar del av teater och musik mer än män

Kvinnor går i betydligt högre utsträckning på teater, opera och dans än män. Här är skillnaderna mer än tio procentenheter. Bland kvinnorna uppger 39 procent att de har gått på teater någon gång om året jämfört med 25 procent av männen. Det är 35 procent av kvinnorna som går på opera, musikal eller dans någon gång om året och 22 procent av männen.

När det gäller musik, går kvinnor i något högre utsträckning på klassiska konserter, medan det är jämn könsfördelning för rock- eller popkonserter. Sexton procent av kvinnorna går på konsert med klassisk musik någon gång om året och tio procent av männen. När det gäller rock- eller popkonsert går 38 procent av kvinnorna någon gång om året och 39 procent av männen. Arton procent av både kvinnor och män sjunger i kör eller spelar instrument, men här är det troligen övervägande kvinnor som sjunger i kör och män som spelar instrument.

Kvinnor och män besöker museer, historiska sevärdheter och byggnader

Kvinnor besöker i något högre utsträckning museer, medan det är tvärtom män som oftare besöker historiska sevärdheter och byggnader. Skillnaden mellan kvinnor och män är fem procentenheter: Bland kvinnor uppger 53 procent att de har besökt ett museum någon gång om året jämfört med 48 procent av männen. Det är 64 procent av kvinnorna som besöker historiska sevärdheter någon gång om året och 69 procent av männen.

Båda män och kvinnor sysslar med handarbete/hantverk

I den västsvenska SOM-undersökningen har att syssla med handarbete/hantverk mätts sedan 2017 då 32 procent av de svarande gjorde detta på månatlig basis. I 2020 års undersökning var siffran 31 procent och kön spelar ingen signifikant roll. Äldre sysslar i högre utsträckning än yngre med handarbete eller hantverk.

Kvinnor dansar i högre utsträckning

En helt ny aktivitet i undersökningen är att dansa så här är det svårt att se pandemins eventuella påverkan. År 2020 dansade kvinnor i betydligt högre utsträckning än män och yngre i högre utsträckning än äldre. Det är 13 procent som säger sig ha dansat minst en gång per månad vilken gör det till en av de minst frekvent utförda aktiviteterna i undersökningen.

2022-06-28

Kartläggning av de regionala kulturverksamheternas arbete med jämställdhet 2018–2020

VGR Analys 2022:27

Kontaktperson: Koen Braak, Samhällsanalys

Telefon 073-074 5899

E-post: koen.braak@vgregion.se

