

Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014 – vart är vi på väg?

Diana Ghinea, utredningsledare

Våren 2015

Innehållsförteckning

1. Inledning.....	3
1.1 Metod.....	3
2. Uppdragens krav på jämställdhet	4
3. Jämställdhetsöverblick per verksamhetsområde.....	4
3.1. Scenkonst	4
3.2. Museer	7
3.3. Film	8
3.4. Folkhögskolor	9
3.5. Övriga utbildningsanordnare.....	10
3.6. Övriga/Främjande	11
4. Personalperspektivet.....	11
5. Avslutande kommentarer.....	18
6. Bilagor.....	20

1. Inledning

Västra Götalandsregionens kulturpolitik förhåller sig till tre övergripande styrdokument: *Vision Västra Götaland – Det goda livet*, *Västra Götaland 2020* och *En mötesplats i världen – kulturstrategi för Västra Götaland*. I visionen *Det goda livet* är jämställdhet ett av fyra horisontella perspektiv som ska genomsyra utvecklingsarbetet. I kulturstrategin pekas fem strategiska områden ut, 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”¹.

Kulturnämnden har kontinuerligt fokus på jämställdhet i de projekt och uppdrag som beviljas medel och har beslutat om regelbundna kartläggningar av jämställdhetsarbetet. Den första kartläggningen gjordes 2007² och följdes av ett jämställdhetsindex 2011³. September 2011 beslutade kulturnämnden om en kartläggning av jämställdhet och mångfald i kulturnämndens långsiktiga uppdrag för perioden 2013-2014⁴, vilket är bakgrunden till denna rapport. En analys av jämställdhetsarbetet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2009-2011 gjordes i rapporten ”Sammanställning och analys av kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2009 -2011”.⁵

Denna rapport belyser kvalitativa och kvantitativa aspekter av jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014.

1.1 Metod

Denna rapport baseras på slutredovisningar från 36 verksamheter (av 40)⁶ för uppdragsperioden 2012-2014 och på statistik som de 11 verksamheter som ingår i kultursamverkansmodellen⁷ har rapporterat i Kultur databasen. Ytterligare information har samlats in från verksamheternas webbsidor.

Kulturnämndens beslut från 2011, avser att kartlägga jämställdhet och mångfald i långsiktiga uppdrag för perioden 2013-2014. I följande rapport refereras även i vissa fall till statistik och information från 2012 för att bättre spegla uppdragsperioden i sin helhet. Med anledning av ojämnt underlag för mångfaldsarbetet – alltför generella indikatorer för mångfald i uppdragen och att kvantitativa mått saknas - berör kartläggningen enbart jämställdhetsaspekter.⁸

Analysen av de kvantitativa indikatorerna utgår ifrån den definition av statistisk jämställdhet som användes i de båda föregående kartläggningarna (Ottosson, 2007 och Nilsson, 2011). Definitionen innebär att det är jämn könsfördelning när proportionerna mellan kvinnor och män är 40/60 procent eller bättre.

¹ ”En mötesplats i världen – kulturstrategi för Västra Götaland 2012 –”, sidan 17.

² ”Kvinnors och mäns kulturer”, Annika Ottosson (2007)

³ ”(O)jämn kultur?”, Mari Nilsson (2011)

⁴ KUN 91-2011

⁵ Diana Ghinea, 2014.

⁶ För information om vilka verksamheter som har beviljats långsiktiga uppdrag för perioden 2012-2014 och vilka som har skickat in slutrapporter se bilaga 1.

⁷ För information om vilka verksamheter med långsiktigt uppdrag 2012-2014 som ingår i kultursamverkansmodellen se bilaga 2.

⁸ Mångfaldsarbetet kommer att belysas i en kommande analys av kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014, också på grund att det redovisas tillsammans med tillgänglighetsarbetet.

2. Uppdragens krav på jämställdhet

Av de 40 verksamheter med långsiktigt uppdrag för perioden 2012-2014 har 29 verksamheter specifika jämställdhetsmål. De sju folkhögskolorna har särskilda jämställdhetsprioriteringar för uppdragsåret 2012. Det är bara 4 verksamheter⁹ som inte alls fick adressera jämställdhetsfrågor inom uppdraget¹⁰.

27 av de 29 jämställdhetsmålen är av övergripande karaktär och handlar om att öka jämställdheten, medan enbart två mål är konkretiserade och verksamhetsanpassade:

- Regionteater Väst: Stärka genus- och mångfalds- och tillgänglighetsperspektiven i all verksamhet.
- Konstenheten: Lägga särskild vikt vid jämställdhets- och mångfaldsaspekten vid anskaffning av konst.

De flesta mål är kopplade till mångfald och tillgänglighet, men tre verksamheter har mål som specifikt berör jämställdhet (Borås konstmuseum, Lokstallet och Nordiska Akvarellmuseet). På indikatornivå handlar det om att upprätta jämställdhetsplaner, beskriva arbetssätt och redovisa genusstatistik.

3. Jämställdhetsöverblick per verksamhetsområde

Detta kapitel handlar om var man befinner sig i jämställdhetsarbetet inom följande verksamhetsområden: scenkonst, museer, film, folkhögskolor, övriga utbildningsanordnare, främjare och övriga. Syftet är inte att sammanställa verksamheternas aktiviteter och resultat, eftersom målen är övergripande och gemensamma indikatorer i många fall saknas. Syftet är snarare att beskriva utvecklingen som har skett under uppdragsperioden.

Detta kapitel ger dock ingen heltäckande bild, utan begränsas till det verksamheterna själva lyfter fram i sina redovisningar av uppdraget 2012-2014. Personalperspektivet berörs i kapitel 4, inkluderat könsfördelningen i den konstnärliga personalen. Inom scenkonstområdet har redovisningen därutöver kompletterats med könsuppdelad statistik från Kulturdatabasen av antalet dirigenter, upphovsmän, tonsättare, solister och regissörer som redovisas i avsnitt 3.1. Även avsnittet som berör folkhögskolor har kompletterats med ytterligare information från årsredovisningar.

3.1. Scenkonst

Sex verksamheter inom scenkonstområdet hade långsiktigt uppdrag 2012-2014. Fem verksamheter har jämställdhetsmål och fyra har rapporterat jämställdhetsarbetet¹¹.

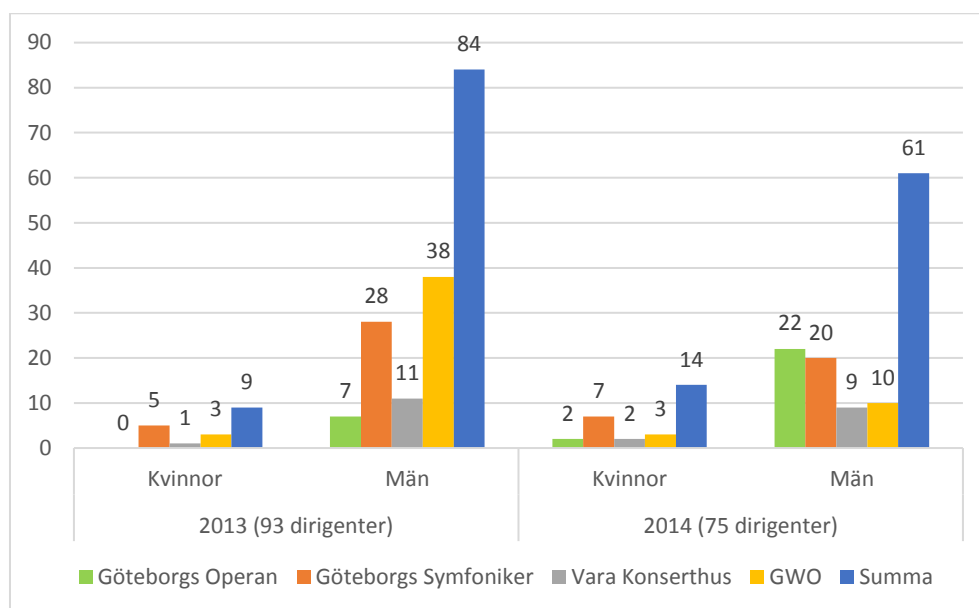
⁹ Folkteatern, Läckö Slott och Göteborgs Internationella Film Festival (GIFF).

¹⁰ För information om verksamheternas jämställdhetsmål se bilaga 3.

¹¹ Göteborgs Operan har inte redovisat jämställdhetsmålet.

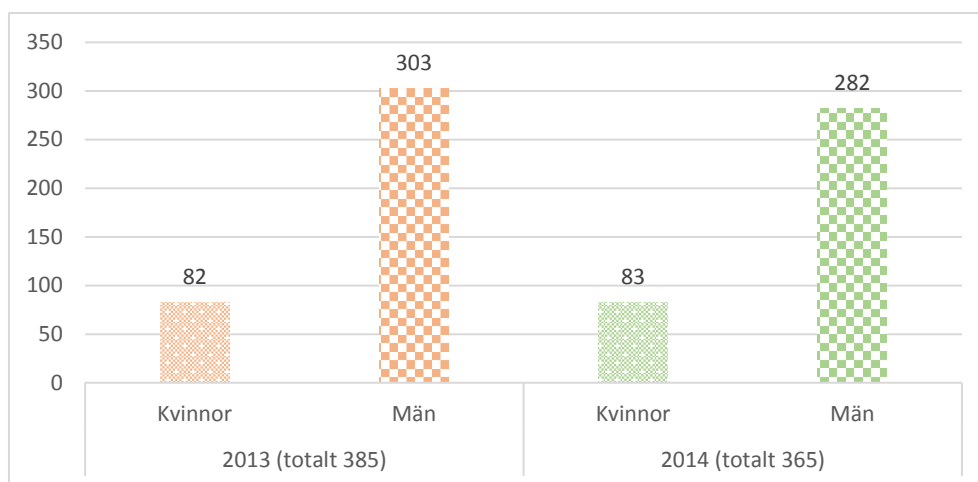
Det finns en stark medvetenhet om jämställdhetsfrågor inom scenkonstområdet. Detta har resulterat i ett jämställdhetspräglad arbetssätt, framför allt gällande repertoarval och gestaltning av produktioner. En särskild problematik är den manliga dominansen av dirigenter och upphovsmän inom klassisk musik, där ett sätt att bryta den har varit riktade satsningar på kvinnliga dirigenter.

Resultatet av denna generella satsning på kvinnliga dirigenter syns tydligt i statistiken för 2013 och 2014, där andelen kvinnliga dirigenter ökar från 10 till 19 procent. GöteborgsOperan, Göteborgs Symfoniker och Vara Konserthus hade fler kvinnliga dirigenter 2014 jämfört med 2013 (figur 1). Göteborg Wind Orchestra (GWO) hade lika många kvinnliga dirigenter 2013 och 2014 (3), antalet manliga dirigenter minskade dock från 38 till 10. Dessa siffror är desto mer talande i ett sammanhang där det anlitas betydligt färre dirigenter 2014 jämfört med 2013.



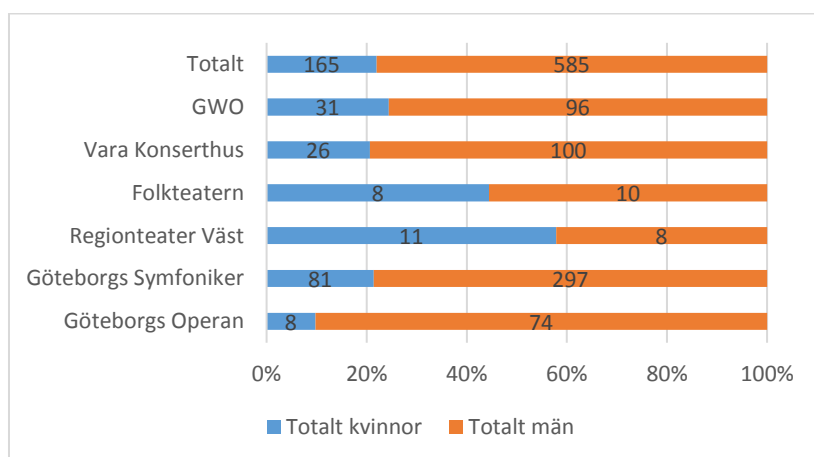
Figur 1: Könsfördelning av dirigenter 2013 och 2014

Trots dessa (och andra liknande) satsningar är antalet kvinnor nästan lika många i den konstnärliga verksamheten (figur 2), avseende dirigenter, upphovsmän, tonsättare, solister och regissörer. Detta understryker att förändringar kräver kontinuerligt arbete under en längre tidsperiod. Antalet män har dock minskat med sju procent. Detta innebär att andelen kvinnor har ökat från 21 procent 2013 till 23 procent 2014. Att kvinnors representation fortsätter stiga även när det minskar totalt, är ett tydligt tecken på att jämställdhetsarbetet har gett resultat. Detta ger dock en begränsad bild av jämställdheten i den konstnärliga verksamheten och könsuppdelad statistik av konstnärlig personal redovisas även i kapitel 4.



Figur 2: Könsfördelning i konstnärlig verksamhet 2013-2014

Bryter man ned statistiken på institutionsnivå (figur 3) är det jämnare könsfördelning i den konstnärliga verksamheten inom teaterområdet (regissörer och upphovsmän) jämfört med musikområdet (dirigenter, upphovsmän och solister). Regionteater Väst är den enda verksamhet där det är fler kvinnor än män (11 kvinnor och 8 män). GöteborgsOperan har störst manlig dominans i den konstnärliga verksamheten, där 90 procent är män (8 kvinnor och 74 män).



Figur 3: Könsfördelning i konstnärlig verksamhet 2013-2014 uppdelat per kulturinstitution

Tabell 1 visar antalet kvinnor och män utifrån konstnärliga kategorier uppdelat per kulturinstitution. Den kategori som i störst utsträckning domineras av män är upphovsmän där, igen, Regionteater Väst är undantaget. Upphovsmän är i högre grad män än de som gestaltar produktionen. Denna slutsats överensstämmer med resultaten från tidigare kartläggningar.

Scenkonst LSU 12-14	2013		2014	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Göteborgs Operan	1	17	7	57
Dirigenter	0	7	2	22
Upphovsmän	1	10	5	35
Göteborgs Symfoniker	41	155	40	142
Dirigenter	5	28	7	20
Tonsättare (upphovsmän)	9	90	9	95
Solister	27	37	24	27
Regionteater Väst	5	2	6	6
Regissörer	4	1	2	4
Upphovsmän	1	1	4	2
Folkteatern	6	8	2	2
Regissörer	3	3	1	1
Upphovsmän	3	5	1	1
Vara Konserthus	13	55	13	45
Dirigenter	1	11	2	9
Upphovsmän	4	37	1	25
Solister	8	7	10	11
GWO	16	66	15	30
Dirigenter	3	38	3	10
Upphovsmän				
Solister	13	28	12	20
Summa	82	303	83	282

Tabell 1: Könsfördelning av dirigenter, upphovsmän, solister och regissörer

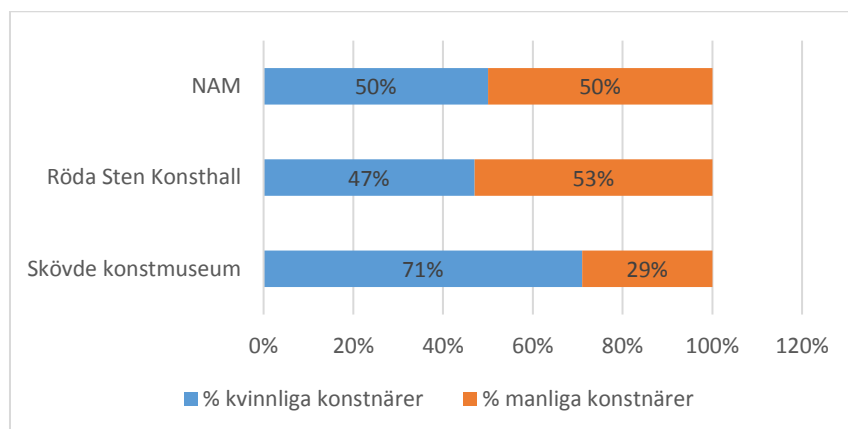
3.2. Museer

Nio museiverksamheter hade långsiktigt uppdrag 2012-2014 och med undantag av Lokstallet och Dalsslands konstmuseum har samtliga redovisat utfallet av mål och indikatorer i uppdraget i en slutrapport. Uppdraget för Läckö Slott inkluderade dock inga mål inom jämställdhetsområdet. Analysen utgår därför ifrån slutrapporter från resterande sex museiverksamheter.

Indikatorerna för jämställdhetsmålen för konstmuseer handlade generellt om antalet utställda kvinnliga konstnärer. Detta kompletteras med aktiviteter med genusaspekt och, för övriga museer, arbete med jämställdhets-/likabehandlingsplaner.

Resultaten av jämställdhetsarbetet för de enskilda museiverksamheterna är att Innovatum och Västarvet har fokuserat på utbildningsinsatser i jämställdhets- och mångfaldsfrågor. Antalet utställda kvinnliga konstnärer på Borås konstmuseum ökar från 24 under 2012 till 28 under 2014, vilket motsvarar en ökning med hela 17 procent.

Nordiska Akvarellmuseet (NAM) och Konsthallen Röda Sten har jämn könsfördelning bland utställda konstnärer, med en uppdelning på 50/50 procent för NAM och 47/53 procent för Röda Sten. Skövde konstmuseum har en majoritet kvinnliga konstnärer 71 procent (figur 4). Skövde konstmuseum har dock haft stort fokus på jämställdhets- och genusfrågor under uppdragsperioden med flera utställningar med genusfokus, ett våningsplan helt ägnat åt genusperspektivet och ett våningsplan med 50/50 representation.



Figur 4: Könsfördelning av utställda konstnärer

3.3. Film

Inom filmområdet har Film i Väst ett jämställdhetsmål, medan för Göteborgs Internationella Film Festival (GIFF) berörs jämställdhet i en av indikatorerna¹² för mål 1 – ” att stärka Göteborg International Film Festival som Norra Europas bästa mötesplats för kvalitetsfilm, branschmöten och filmintresserad publik ”.

Film i Väst är en jämställdhetsintegrerad verksamhet där jämställdhet är centralt i planering, budgetering, beslutsfattande och genomförande (ur den egna rapporten). Mycket fokus läggs på att lyfta fram kvinnorna inom filmbranschen, genom att satsa medvetet på kvinnliga producenter, manusförfattare, regissörer, filmarbetare och berättarperspektiv (”points of view”). De stora utmaningarna handlar om yrkeskategorin regissörer och filmkategorin långa dokumentärer, där det finns en etablerad manlig dominans.

Detta syns tydligt i ansökningarna om investering av filmprojekt, där, på långfilms- och TV-dramasidan, 85 % av ansökningarna är knutna till en manlig regissör¹³. Dessutom hade två tredjedelar av alla långa dokumentärer samproducerade av Film i Väst en manlig regissör.

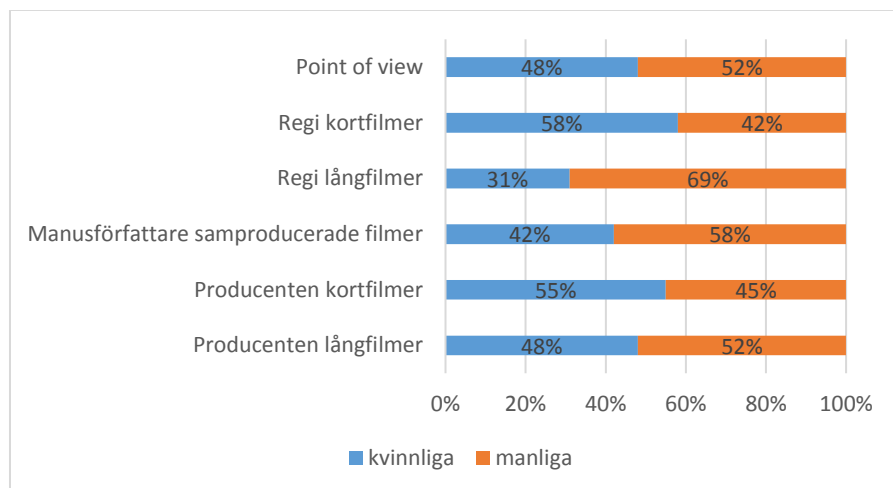
Film i Väst har under perioden drivit flera projekt som syftar till att utveckla nya kvinnliga regissörer, varav det senaste –The Hub – startades 2014 och har som målgrupp 16 yngre kvinnliga filmskapare.

Ett liknande projekt är FilmCloud som drivs av Kultur i Väst tillsammans med Film i Väst och KulturUngdom. Projektet stödjer unga filmare i Västra Götaland och fick finansiellt stöd från Svenska Filminstitutet för att särskilt stödja unga kvinnliga filmare.

¹² Indikator (f): Beskriv arbetet med tillgänglighets-, jämställdhets och mångfaldsperspektiven.

¹³ Det handlar om ca 500 ansökningar per år.

När det gäller filmarbetare påpekar Film i Väst att kvinnorna under perioden har gjort tydliga inbrytningar i de traditionell manliga yrkena (filmelektriker, fotograf, B- och C-foto, ljudtekniker med flera), men att det inte finns samma tendens inom de traditionellt kvinnodominerade yrkena (kostym, smink/mask med flera).



Figur 5: Film i Väst -statistisk överblick 2012-2014

Med samma utmaningar konfronteras också GIFF, som har som mål en 50/50 representation av kvinnor och män: regissörer i filmprogrammet, deltagare i seminarier och arrangemang, representanter i urvalsgrupp för film, texter om årets filmer programhäfte och webb etc. Resultatet blev 2014 att 38 procent av regissörerna var kvinnor och 62 procent män. Däremot var andelen regissörer 50/50 i tre av festivalens tävlingar. Detta medvetna arbetssätt är förankrat i GIFF:s jämställdhetsplan som antogs 2013 och fungerar i två riktningar: det personalpolitiska och det konstnärliga.

3.4. Folkhögskolor

Sju folkhögskolor hade långsiktigt uppdrag 2012-2014. Folkhögskolorna hade ett tillägg till uppdragen att under 2012 ta fram jämställdhetsplaner. Det fanns dock ingen plan för uppföljning av jämställdhetsplanerna och i folkhögskolornas slutredovisningar behandlas frågan väldigt generellt. Därför bygger följande analys främst på information från folkhögskolornas årsredovisningar.

Det som folkhögskolorna lyfter fram i sina slutrapporter är att jämställdhetsfrågorna är viktiga och att det finns en jämställd sammansättning mellan kvinnor och män bland den pedagogiska personalen. Den enda skola som inte har upprättat en jämställdhetsplan är Vara folkhögskola, som uppger att de likväl fokuserar på jämställdhetsfrågor.

Generellt, handlar folkhögskolornas jämställdhetsarbete om att åstadkomma jämn könsfördelning bland deltagarna, ha ett jämställdhetsperspektiv vid anlitande av föreläsare och konsulter samt genusutbildningar för chefer och handläggare. Andra aspekter som kommer in är översyn av kurslitteraturen utifrån ett genusperspektiv (framför allt andelen kvinnliga och manliga författare) och en jämn(are) könsfördelning bland personalen.

En annorlunda satsning på jämställdhet är projektet Romsk kvinnokraft på Agnesbergs folkhögskola. Skolan har under 2014 fått projektmedel från Folkbildningsrådet för ett projekt med syftet att stärka jämställdheten med särskild inriktning för romska kvinnor. Ett tjugotal kvinnor ingick i projektet. Projektet är en viktig del i det jämställdhetsarbete som pågår vid Agnesbergs folkhögskola.

3.5. Övriga utbildningsanordnare

I denna kategori ingår 13 utbildningsanordnare, varav de flesta är högskoleförberedande konstnärliga utbildningar. Med undantag av Skara Skolscen hade alla uppdrag mål om att bidra till ökad jämställdhet och indikator var att beskriva arbetet. Analysen utgår från de 11 slutrapporter som har skickats in.¹⁴

Samtliga belyser problemet att kvinnor är överrepresenterade på förberedande utbildningar, men blir färre på högskolenivå och är underrepresenterade i yrkeslivet.

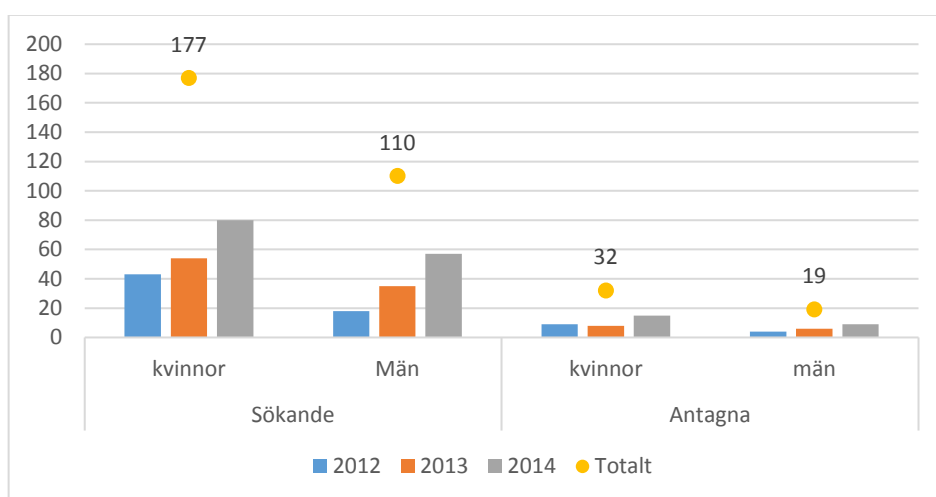
"Kvinnor får inte lika stora separatutställningar, inte lika stora stipendier, inte lika många toppjobb." (ur Gerlesborgsskolans slutrapport)

Jämställdhetsarbetet pågår på två fronter:

- (1) Med medveten rekrytering i personal/lärargruppen – för att hålla en jämn könsfördelning i lärarkåren samt med lärare/gästlärare/föreläsare som förebilder.
- (2) Med att integrera genusperspektivet i undervisningen – d.v.s. att utveckla strategier, nätverk och kritiskt tänkande hos de studerande.

Eleverna har varit en aktiv part i detta arbete. En fråga som har diskuterats på Dansforum är de skiftande förväntningarna på kvinnliga och manliga studenter. Detta har visat att det finns behov av förändringar i klädkoder, tilltal, uppvärmningsövningar och uppgiftsfördelning.

Skara Skolscen är den enda bland de konstnärliga utbildningarna som hade i uppdrag att redovisa könsuppdelad statistik angående sökande och antagna elever. Siffrorna bekräftar den verklighet som alla andra beskriver – kvinnlig dominans på högskoleförberedande nivå.



Figur 6: Skara Skolscen – könsfördelning bland sökande och antagna elever

¹⁴ Slutrapporter saknas från Formakademin och Nordiska Designskola och DaCapo och Hantverklaboratoriet har skickat en gemensam slutrapport.

3.6. Övriga/Främjande

I denna kategori ingår Hantverkslaboratoriet i Mariestad, Konstenheten och Kultur i Väst.

Hantverkslaboratoriet hade inget specifikt formulerat uppdrag och relaterar därmed inte jämställdhetsarbetet till ett särskilt mål eller med hänsyn till en konkret indikator.

Hantverkslaboratoriet följer i sitt jämställdhetsarbete Göteborgs universitets jämställdhetsplan och Institutionens för kulturvårds nya likabehandlingsplan. Hantverkslaboratoriet hänvisar till otillfredsställande jämställdhetsmål i egna organisationen och brist på aktivt arbete för jämställdhet samt planerar att upprätta en handlingsplan för att nå bättre resultat.

Konstenheten har tagit hänsyn till jämställdhets- och mångfaldsaspekter vid anskaffning av konst. Detta har lett till konstinköp av fler kvinnliga konstnärer, 279 jämfört med 159 manliga konstnärer (eller 64 procent kvinnliga konstnärer och 36 procent manliga). Dock är summorna för inköp av den "kvinnliga" konsten väldigt nära det som betalades ut till de manliga konstnärerna. De manliga konstnärernas konstverks säljs/köps nästan dubbelt så dyrt än deras kvinnliga motsvarigheter. Detta bekräftar samma fenomen (i konst- och kulturvärlden) som beskrivs av de konstnärliga utbildningsanordnarna.

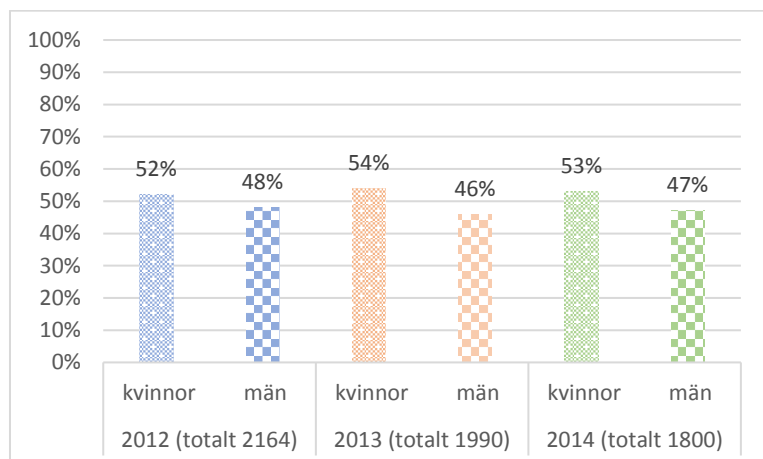
Kultur i Väst är en film-, konst- och kulturfrämjande organisation där jämställdhetsarbetet har en självklar relevans. I uppdraget synliggörs detta genom fokus på arenornas behov och möjligheter samt effekterna av förvaltningens insatser. Behovsanalysen visar på att det handlar om ett omfattande och långsiktigt arbete som kräver attitydförändringar, både internt hos Kultur i Väst och hos mottagande arenor och målgrupper. Förvaltningen har under uppdragsperioden arbetat intensivt med att integrera ett jämställdhetsperspektiv i Kultur i Västs externa verksamheter. Detta har kompletterats med en rad externa aktiviteter med särskilt fokus på jämställdhet, framför allt i samverkan med arrangörer. Inom dans, film och arkitektur har jämställdhetsfrågan fått ett särskilt fokus och handledningar kring ett mer inkluderande och reflekterande arbete har tagits fram och spridits till arenorna. Effekterna syns inte än och det är därför viktigt att i detta sammanhang istället belysa resultat.

4. Personalperspektivet

Ytterligare en aspekt som är relevant för att få en överblick av jämställdheten i kulturnämndens långsiktiga uppdrag är organisationsperspektivet – hur är fördelningen mellan kvinnor och män i personalen, hur är jobben fördelade utifrån kvalifikationsnivå och möjlighet till egeninflytande, hur är könsfördelningen i ledningsstrukturen, hur ser heltids- och deltidsarbete ut för kvinnor och män eller hur ser sjukskrivningsstatistiken ut uppdelat på kön.

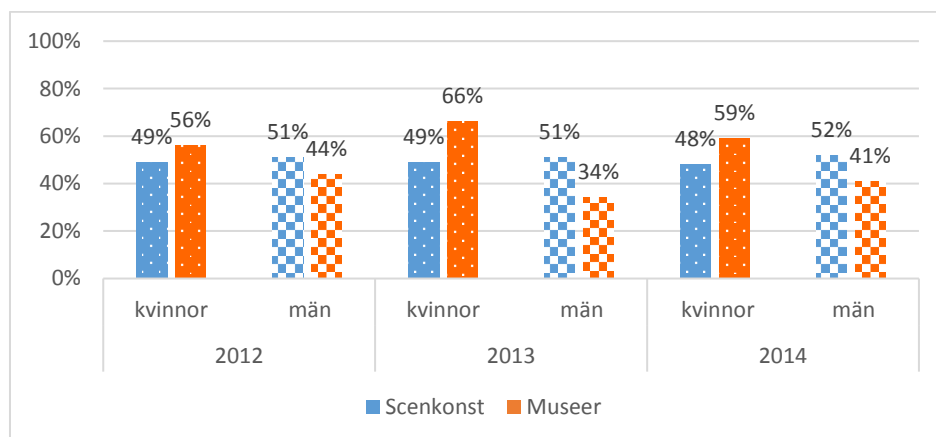
För att besvara och analysera ovanstående frågeställningar krävs omfattande statistik. Denna rapport begränsas till den personalstatistik som finns att tillgå i Kulturdatabasen och från sju folkhögskolor i Västra Götalandsregionen. 11 verksamheter med långsiktigt uppdrag ingår i kultursamverkansmodellen och rapporterar årligen i Kulturdatabasen: sex scenkonstinstitutioner, tre museiverksamheter, Film i Väst och Kultur i Väst (se Bilaga 2). Statistiken har samlats in i samband med de årliga rapporteringarna till Kulturrådet och avser perioden 2012-2014.

Generellt är könsfördelningen i personalen i stort sett oförändrad över åren, men antalet anställda minskar stadigt över tid (figur 7).



Figur 7: Könsfördelning personal 2012-2014

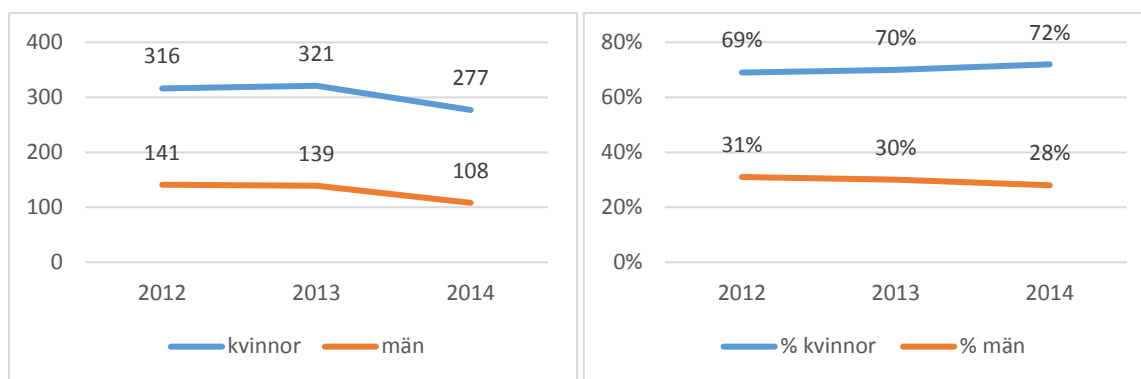
Det är jämn könsfördelning i personalen 2012 och 2014 om man jämför scenkonstinstitutionerna med museiområdet. Värt att notera är dock att det är övervägande kvinnor anställda inom museiområdet, medan det är något fler män inom scenkonstinstitutionerna (figur 8).



Figur 8: Könsfördelning personal 2012-2014 per verksamhetsområde

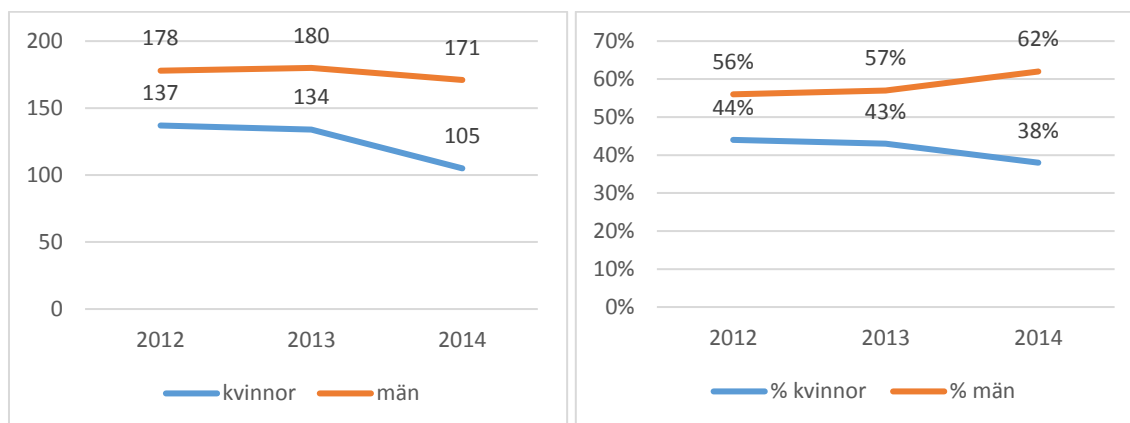
Bilden blir mer nyanserad när statistiken bryts ned för olika personalkategorier och personalsituationen är densamma i tidigare kartläggningar (Ottosson: 2007, Nilsson: 2011): det är en dominans av kvinnor i den administrativa personalen och övervägande män i den tekniska personalen (figur 9 och 10).

Det som utmärker perioden 2012-2014 är att andelen kvinnor ökar bland den administrativa personalen: 69 procent under 2012, 70 procent under 2013 och 72 procent under 2014. Antalet administratörer minskar dock över tid och antalet män minskar i högre utsträckning än kvinnor (totalt från 457 anställda under 2012 till 385 under 2014). Slutsatsen är att den kvinnliga dominansen i den administrativa sektorn förstärks (figur 9).



Figur 9: Administrativ personal 2012-2014 - antal och procent

Den tekniska personalen är mer jämställd, även om det är fler män anställda. 2014 minskar dock antalet kvinnliga tekniker markant. En jämförelse mellan andelen kvinnliga och manliga tekniker 2012 och 2014 visar på en kontinuerligt ökande klyfta – från 12 procentenheter under 2012 till 24 procentenheter under 2014 (figur 10).



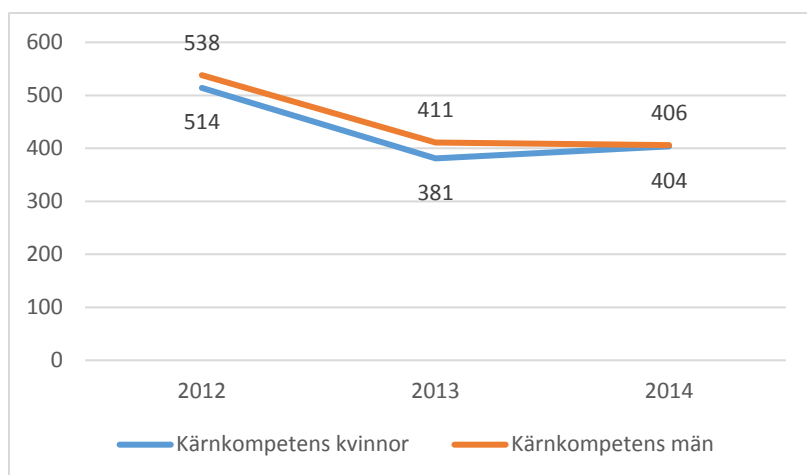
Figur 10: Teknisk personal 2012-2014 - antal och procent

Utvecklingen över tid i den tekniska personalen är således en klar försämring, från statistisk jämställdhet i början av uppdragsperioden till ojämn könsfördelning 2014. Detta är dock en sanning med modifikation. Scenkonstinstitutionerna rapporterar flest anställda inom tekniskt personal och GöteborgsOperan står för en betydande del. Detta innebär att förändringar inom den tekniska personalen på Göteborgs Operan har påverkat statistiken i sin helhet ¹⁵.

Situationen ser annorlunda ut bland de anställda med kärnkompetens¹⁶, där utvecklingen går mot jämnare könsfördelning över tid. Att det bara skiljer två personer mellan antalet manliga och kvinnliga anställda 2014 (jämfört med 30 2012) kan knappast vara en slump, utan är snarare resultatet av en mer jämställdhetsinriktad personalpolitik. För att fastställa denna slutsats finns det behov av ytterligare kartläggningar i framtiden (figur 11).

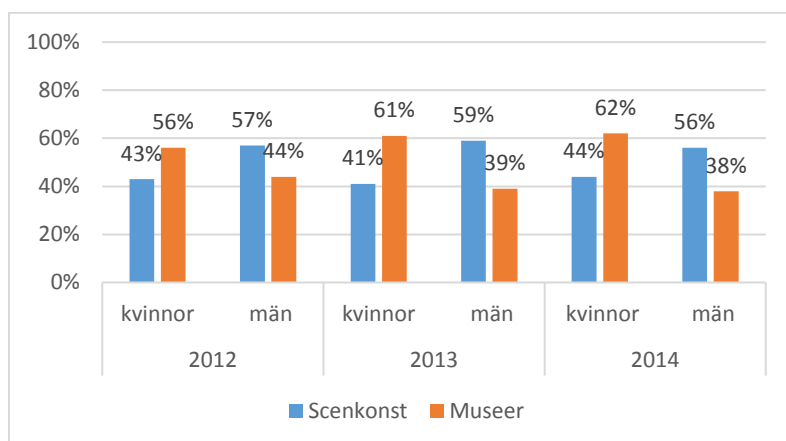
¹⁵ Antalet kvinnor anställda inom teknisk personal på Göteborgs Operan har minskat med 22 personer (från 103 under 2012, till 97 under 2013 och 75 under 2014).

¹⁶ Personal med kärnkompetens är olika beroende på verksamhetsområde och avser exempelvis konstnärlig personal, konsulenter, pedagoger med flera.



Figur 11: Personal med kärnkompetens 2012-2014

Det är dock skillnader mellan scenkonstinstitutioner och museer. Det finns en tendens till övervikt av män med kärnkompetens på scenkonstinstitutioner. Inom museiområdet är det tvärtom övervägande kvinnor anställda med kärnkompetens (figur 12). Detta bekräftar även slutsatserna från tidigare kartläggningar (Ottosson: 2007, Nilsson: 2011).

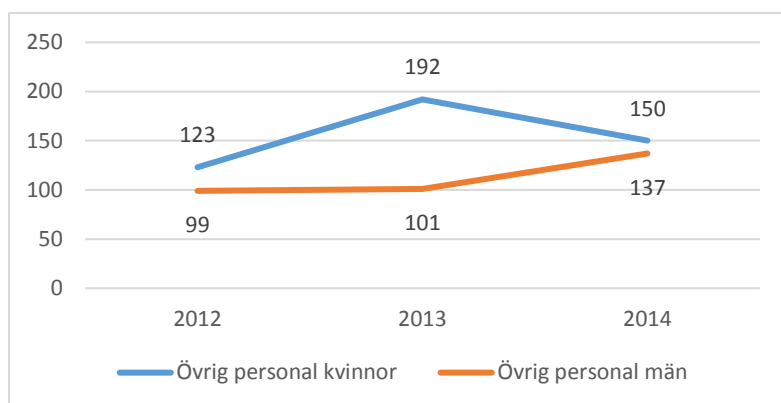


Figur 12: Personal med kärnkompetens 2012-2014 per verksamhetsområde

Inom kategorin "övrig personal",¹⁷ är det fler kvinnor än män anställda. Differensen är störst 2013, då skillnaden är 91 personer (jämfört med ungefär 20 under 2012 och 2014). Detta beror till stor del på att Regionteater Väst under 2013 redovisar totalt 53 personer (varav 34 kvinnor och 19 män) inom övrig personal.

Värt att notera är att antalet anställda män ökar varje år. Antalet kvinnor ökar också mellan 2012 och 2013, men minskar 2014. I procent innebär detta att skillnaderna mellan kvinnor och män uppgår till 54/46 under 2012, 66/34 under 2013 och 52/48 under 2014. Det stora gapet 2013 tyder på tillfälligheter snarare än på någon reell förändring (figur 13).

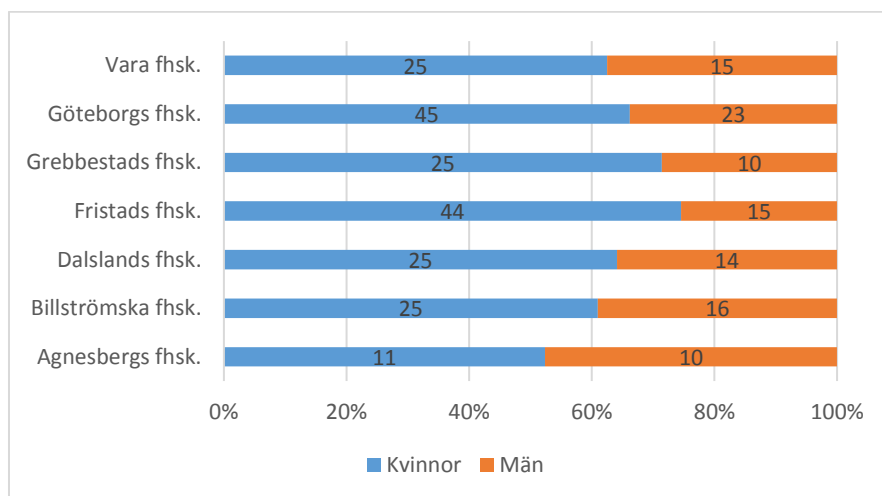
¹⁷ Övrig personal avser lokalvårdare, restaurang- och butikspersonal, foajévårdare, garderobiärer med flera.



Figur 13: Övrig personal

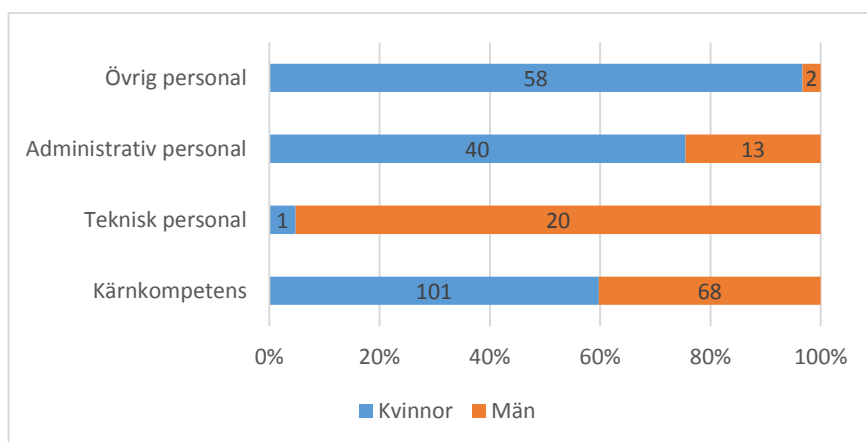
Bland utbildningsanordnare med långsiktigt uppdrag 2012-2014 finns det jämförbar personalstatistik för de sju folkhögskolorna. Det finns dock inte statistik att tillgå som avser hela uppdragsperioden på grund av ändrade rapporteringskrav till regionstyrelsen. Analysen i denna rapport begränsas därför till att omfatta enbart 2013.

Folkhögskolorna rapporterar jämn könsfördelning bland den pedagogiska personalen, vilket bekräftas av personalstatistiken. På övergripande nivå är det dock bara en folkhögskola som har jämn könsfördelning (52/48). Resterande sex folkhögskolor har en kvinnlig dominans bland personalen under 2013 (figur 14).



Figur 14: Personalstatistik 2013 för folkhögskolor

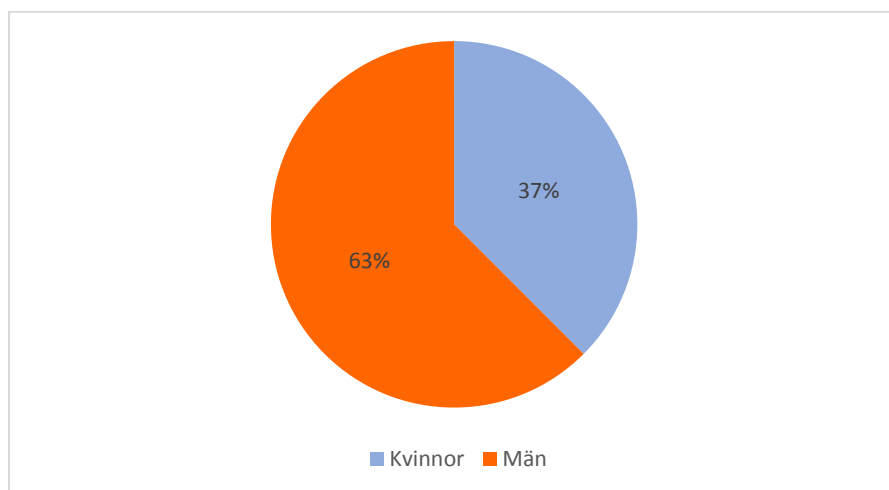
Det är ojämn könsfördelning med en majoritet kvinnor inom administrativ och övrig personal på folkhögskolorna. Det är även fler kvinnor anställda med kärnkompetens, men könsfördelningen håller sig nätt och jämnt inom ramarna för statistisk jämställdhet, 60/40. Den tekniska personalen är istället mansdominerad, med 95 procent anställda män (figur 15).



Figur 15: Personalstatistik 2013 uppdelad per kategori

Det finns likheter mellan folkhögskolornas personalstruktur och scenkonst- och museiområdet, där kvinnor är överrepresenterade i den administrativa personalen. Beträffande den tekniska personalen är den i högre utsträckning dominerad av män på folkhögskolorna. Detta behöver inte betyda att det är svårare för kvinnor att få anställning som teknisk personal på folkhögskolorna, utan det kan bero på att scenkonstområdet är mer intressant för kvinnor med teknisk inriktning.

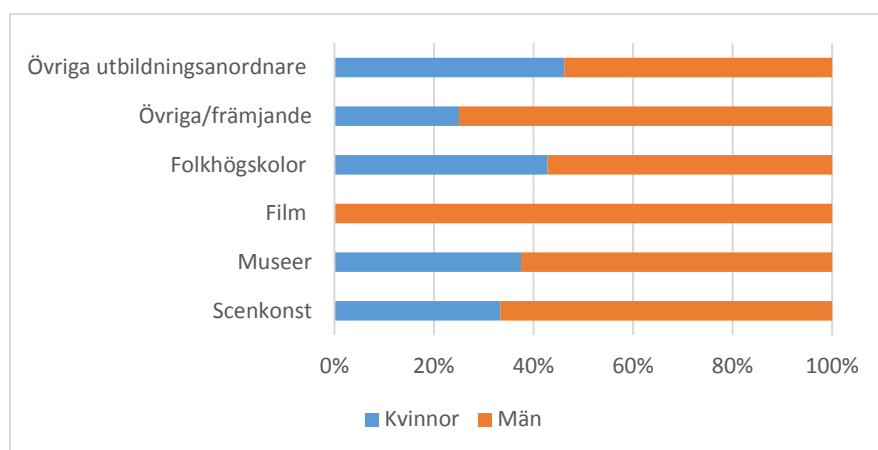
Personalkategorierna som rapporteras i Kulturdatabasen ger ingen indikation på hur det ser ut på ledningsnivå eftersom chefsbefattningarna rapporteras under administrativ personal. Detsamma gäller statistiken från folkhögskolorna. Därför är informationen om chefer hämtad från verksamheternas webbsidor. Dessutom innefattar statistiken alla 40 uppdragstagare för perioden 2012-2014. I enlighet med de tidigare kartläggningarna (2007, 2011) och för att chefspositionerna inte tillsätts lika ofta avser statistiken enbart 2014.



Figur 16: Fördelning chefspositioner 2014 utifrån kön

Mätningen från 2014 visar på manlig dominans på chefspositionerna, där 63 procent av cheferna är män och 37 procent är kvinnor (25 män och 15 kvinnor) (figur 16). Om mätningar genomförts även för 2012 och 2013, skulle resultaten troligen varit annorlunda, eftersom minst två (kvinnliga) chefer har bytts ut under uppdragsperioden 2012-2014.¹⁸

En uppdelning av statistiken per verksamhetskategori indikerar i vilka områden kvinnor är mest framgångsrika. Den mest balanserade fördelningen mellan kvinnor och män i chefspositioner finns hos de eftergymnasiala utbildningarna, medan det inte finns någon kvinnlig chef i filmbranschen. Jämförelsen är dock inte proportionell, då det handlar om 13 eftergymnasiala utbildningar jämfört med två verksamheter med inriktning mot film. Folkhögskolorna kommer näst på jämställdhetsskalan, vilket tyder på att utbildningssektorn är mer tillgänglig för kvinnliga chefer (figur 17).



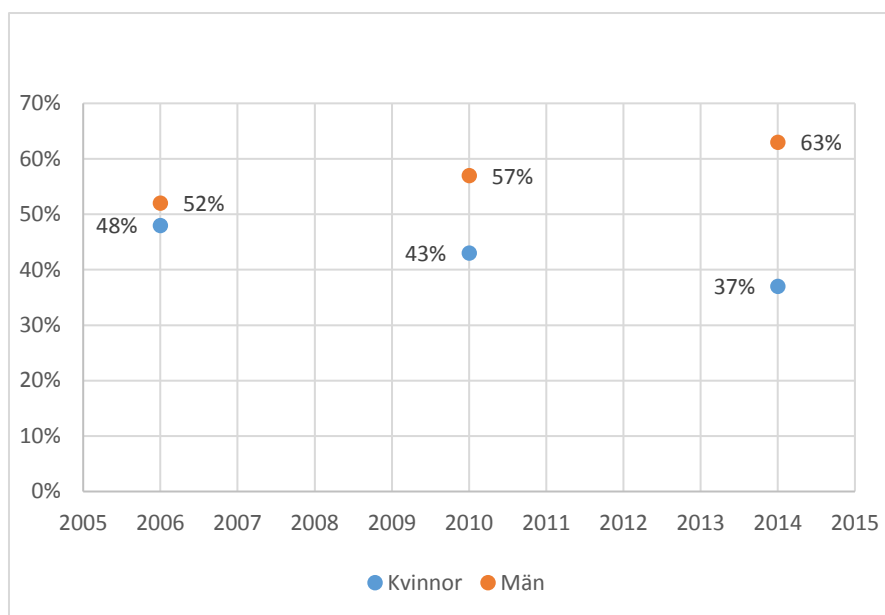
Figur 17: Fördelning av chefspositioner 2014 per verksamhetskategori

En jämförelse med resultaten från de tidigare mätningarna (2006, 2010) belyser ett sakta ökande gap mellan kvinnor och män i chefspositioner, där en skillnad på två procentenheter 2006 har blivit 26 procentenheter under 2014 till kvinnornas nackdel (figur 18). Det finns emellertid en osäkerhet i mätningen eftersom det finns variationer i underlaget, exempelvis är inte antalet verksamheter med långsiktiga uppdrag detsamma vid varje mätning.¹⁹ Till viss grad jämnas detta ut av att det är andelar jämförelsen utgår ifrån. Det kvarstår även en minskning av andelen kvinnliga chefer vid kontroll av de 35 verksamheter som hade långsiktiga uppdrag både 2010 och 2014.²⁰ Sammantaget stödjer detta slutsatsen att det finns en negativ utveckling av andelen kvinnor i chefspositioner.

¹⁸ Helena Wessman från Göteborgs Symfoniker och Åsa Turesson från Kultur i Väst har båda manliga efterträdare.

¹⁹ Fem verksamheter tillkom under uppdragsperioden 2012-2014 jämfört med 2009-2011: Agnesbergs folkhögskola, Göteborg International Film Festival, Göteborg Wind Orchestra, Hantverkslaboratoriet och Röda Sten. Två verksamheter fick inte förlängt uppdrag 2012-2014, Angeredsateljén och Smedja Volund.

²⁰ Resultaten är 2014 14 kvinnor (40 %) och 21 män (60 %) att jämföra med 2010 17 kvinnor (49 %) och 18 män (51 %).



Figur 18: Chefsbefattningar – statistisk överblick 2006 -2010-2014

5. Avslutande kommentarer

Denna rapport utgår från både kvalitativa och kvantitativa aspekter av jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014. Rapporten belyser olika perspektiv (verksamhetsområden och personalperspektiv) och anknyter till tidigare kartläggningar. Det ger en bättre överblick när olika resultat kan sättas i relation till varandra.

Konkret visar kartläggningen på att satsningar inom scenkonstinstitutioner på kvinnliga dirigenter har gett resultat och är början på en positiv förändring. Samtidigt är könsfördelningen bland dirigenter, upphovsmän, solister och regissörer fortfarande traditionell och männen är överrepresenterade. Museernas satsning på kvinnliga konstnärer har varit framgångsrik och inom filmområdet finns det en tydlig medvetenhet kring genusaspekterna. Folkhögskolorna har fokuserat på att uppnå jämställdhet bland deltagarna, att ta hänsyn till genusperspektivet i undervisningen och att utbilda personalen i genusfrågor. De eftergymnasiala utbildningarna belyser en kvinnodominans bland de sökande (på högskoleförberedande nivå) och satsar på medveten rekrytering i personal/lärargruppen samt på att integrera genusperspektivet i undervisningen. Medvetna satsningar på jämställdhetsarbetet syns också hos de främjande aktörerna.

Personalperspektivet har inte en lika lovande utveckling. Den traditionellt kvinnliga dominansen inom den administrativa sektorn fortsätter. Den tekniska personalen är mer jämställd, men det är fortfarande fler män än kvinnor. Beträffande ledningsperspektivet är det en negativ utveckling över tid av andelen kvinnor i chefspositioner. Personal med kärnkompetens är mest jämställd på övergripande nivå, men det finns skillnader mellan scenkonstinstitutioner och museer. Det är en tendens till övervikt av män på scenkonstinstitutioner och inom museiområdet är det tvärtom fler kvinnor. Det är övervägande kvinnor anställda på folkhögskolorna och jämnast könsfördelning bland den pedagogiska personalen.

Analysen är än mer intressant då mätningarna nästan omfattar ett årtionde (2006 -2014). Analysen fångar jämställdhetsarbetet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag, dess utmaningar och utveckling. Den uppenbara frågan är: vart är vi på väg, har kulturen blivit mer jämställd eller på väg att bli, är detta det förväntade resultatet av kulturnämndens prioritering av jämställdhet? Det är frågor som inbjuder till reflektion. Frågorna kan bara besvaras genom att fortsätta fokusera på jämställdhet och ställa krav på jämställdhetsarbetet. Detta kan göras genom:

- Stöd till uppdragstagare i jämställdhetsarbetet, exempelvis genom information om hur man kan arbeta med jämställdhetsfrågor inom kultursektorn, erbjuda mötesplatser med tillfällen för inspiration, samtal och utbyte av erfarenheter uppdragstagare sinsemellan.
- Fortsätta kartlägga jämställdhet i kulturlivet och lyfta fram olika aspekter av jämställdhetsarbete.
- Förfina indikatorerna för jämställdhetsmålen i allmänhet och utveckla kvalitativa indikatorer i synnerhet.

6. Bilagor

Bilaga 1: Verksamheter med långsiktiga uppdrag 2012-2014

Långsiktiga uppdrag 2012-2014 (40)	Rapport inskickad
Scenkonst (6)	
Folkteatern Göteborg	1
GöteborgsOperan	1
Göteborgs Symfoniker	1
Göteborg Wind Orchestra	1
Regionteater Väst	1
Vara konserthus	1
Museer (9)	
Borås konstmuseum	1
Dalslands konstmuseum	0
Innovatum Science Center	1
Konsthallen Lokstallet	0
Läckö Slott	1
Nordiska Akvarellmuseet	1
Skövde konstmuseum	1
Röda Sten	1
Västarvet	1
Film (2)	
Film i Väst	1
GiFF	1
Övriga/främjande (3)	
Konstenheten, Vänersborg	1
Kultur i Väst	1
Hantverkslaboratoriet, Mariestad	1
Folkhögskolor (7)	
Agnesbergs folkhögskola	1
Billströmska folkhögskolan	1
Dalslands folkhögskola	1
Fristads folkhögskola	1
Grebbestads folkhögskola	1
Göteborgs folkhögskola	1
Vara folkhögskola	1
Övriga utbildningsanordnare (13)	
Art college	1
Balettakademin	1
Da Capo	1
Dansforum	1
Domen konstskola	1
Formakademin	0
Gerlesborgsskolan	1
Göteborgs konstskola	1
Hantverkscentrum Tibro, Folkuniversitetet	1
KV konstskola Folkuniversitetet	1
Nordisk designskola	0
Skara Skolscen	1
Tillskärrarakademin	1
TOTALT	36

Bilaga 2: Verksamheter med långsiktigt uppdrag 2012-2014, som ingår i kultursamverkansmodellen och redovisar könsuppdelad statistik i Kulturdatabasen (KDB)- 11 verksamheter

Verksamhetens namn	Verksamhetsinriktning
Göteborgs Operan	scenkonst
Göteborgs Symfoniker	scenkonst
Folkteatern	scenkonst
Vara Konserthus	scenkonst
GWO	scenkonst
Regionteater Väst	scenkonst
Läckö Slott	museiverksamhet
Nordiska Akvarellmuseet	museiverksamhet
Västarvet	museiverksamhet
Kultur i Väst	Kulturfrämjande verksamhet
Film i Väst	Kulturfrämjande (film) verksamhet

Bilaga 3:

Verksamhet	Ja	Nej	Målet	Fokus
Scenkonst	5	1		
Göteborgs Operan	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet på scenkonstområdet	jämställdhetsplan
Göteborgs Symfoniker	1		Bidra till ökad jämställdhet och mångfald på scenkonstområdet	jämställdhetsplan
Vara Konserthus	1		Bidra till ökad jämställdhet på scenkonstområdet	öka jämställdheten internt/externt
GWO	1		Bidra till ökad jämställdhet på scenkonstområdet	jämställdhetsplan
Folkteatern		1		
Regionteater Väst	1		Stärka genus- och mångfalds- och tillgänglighetsperspektiven i all verksamhet	Produktioner & arbetet
Museer	7	1		
Borås konstmuseum	1		Ökad jämställdhet	utställningar + besöksstatistik
Lokstallet	1		Ökad jämställdhet	nulägesbeskrivning
Dalsland konstmuseum	1		Ökad jämställdhet och mångfald	genusperspektiv i aktiviteter
Skövde konstmuseum	1		Ökad jämställdhet och mångfald	utställda kvinnliga konstnärer
Röda Sten Konsthall	1		Ökad jämställdhet och mångfald	utställda kvinnliga konstnärer
Innovatum	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet	jämställdhetsplan
Läckö Slott		1		
Nordiska Akvarellmuseet	1		Ökad jämställdhet	genusperspektiv i aktiviteter
Film	1	1		
GIFF		1		
Film i Väst	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet	statistik, genusperspektiv
Övriga/främjande	3	1		
Hantverkslaboratoriet		1		
Konstenheten, Vänersborg	1		Lägga särskild vikt vid jämställdhets- och mångfaldsaspekten vid anskaffning av konst	statistik, metoder
Västarvet	1		Västarvet ska bidra till att öka jämställdhet och mångfald på natur- och kulturarvsområdet	jämställdhetsplan, arbetsmetoder
Kultur i Väst	1		Kultur i Väst bidrar till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet i kulturutbudet	jämställdhetsplan, behov och effekter
Folkhögskolor				
Agnesbergs folkhögskola				jämställdhetsplan, bara 2012
Billströmska folkhögskolan				jämställdhetsplan, bara 2012
Dalslands folkhögskola				jämställdhetsplan, bara 2012
Fristads folkhögskola				jämställdhetsplan, bara 2012
Grebbestads folkhögskola				jämställdhetsplan, bara 2012
Göteborgs folkhögskola				jämställdhetsplan, bara 2012
Vara folkhögskola			inget särskilt mål utan prioritering för 2012	jämställdhetsplan, bara 2012

Övriga utbildningsanordnare	13	0	
Art college	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Balettakademin	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Da Capo	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Dansforum	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Domen konstskola	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Formakademin	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Gerlesborgsskolan	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Göteborgs konstskola	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Hantverkscentrum Tibro	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
KV konstskola	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Nordisk designskola	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Skara Skolscen	1		under målet om tillgänglighet genusstatistik sökande/antagna
Tillskärarakademin	1		Bidra till ökad jämställdhet, mångfald och tillgänglighet jämställdhetsarbetet
Summa	29	3	