

Jämställd kultur i Västra Götaland!?



- kartläggning av jämställdhet på kulturinstitutioner med regional finansiering 2016–2017

Sammanfattning

Resultat och rekommendationer i korthet

Resultat i korthet: Jämställd kultur i Västra Götaland!?

- Jämn könsfördelning på kulturinstitutioner, men tendensen är att andelen kvinnor ökar
- Kvinnor är administratörer och fler män är tekniker
- Kvinnor på museer och män tar plats på scen
- Jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner, men övervägande kvinnliga chefer för museer

Rekommendationer i korthet

- Principen om armslängds avstånd är av central betydelse
- Uppföljning och utvärdering av åtgärder i samband med #metoo
- Erfarenhetsutbyte kulturinstitutioner emellan ger lärdomar och sprider goda (och dåliga) exempel
- Mer fokus på invånarnas kulturvanor
- Behov av mer kunskap i allmänhet och i synnerhet kvalitativa fördjupningar

Bakgrund

I kulturstrategin *En mötesplats i världen* pekas fem strategiska områden ut, som genomsyrar Västra Götalandsregionens kulturpolitik. Ett av dessa områden är att vidga deltagandet i kulturlivet, där jämställdhetsintegrering är ett insatsområde.

Kulturnämnden har kontinuerligt fokus på jämställdhet i de uppdrag och projekt som beviljas medel och har beslutat om regelbundna kartläggningar av könsfördelning och jämställdhetsarbete.

Följande rapport är en kartläggning av hur många kvinnor och män som är anställda på 23 regionalt finansierade kulturinstitutioner i Västra Götaland. Könsfördelningen beskrivs dels övergripande, men jämförs även utifrån olika personalkategorier, konst- och kulturområden. Dessutom presenteras uppföljning per verksamhet i en bilaga. Slutligen presenteras även en översikt av invånarnas kulturvanor, som analyseras utifrån skillnader och likheter mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

Sammanfattning av resultat

Jämn könsfördelning på kulturinstitutioner, men tendensen är att andelen kvinnor ökar

Kultursektorn har jämnare könsfördelning än många andra sektorer i samhället. Det är jämn könsfördelning av personalen på kulturinstitutioner i Västra Götaland, 55 procent är kvinnor och 45 procent är män. Tendensen är att andelen anställda kvinnor ökar över tid.

Kvinnor är administratörer och fler män är tekniker

Administrativ personal utgörs till största del av kvinnor med över 70 procent. Det är jämn könsfördelning bland tekniker, men övervägande män framförallt på museerna. Tendensen är jämnare könsfördelning över tid bland tekniker.

Kvinnor på museer och män tar plats på scen

Könsfördelningen skiljer sig åt mellan olika konst- och kulturområden. Museer och främjande verksamheter domineras av kvinnor, medan det är fler män inom scenkonstområdet. Detta bekräftar även slutsatserna från tidigare kartläggningar i Västra Götaland och nationellt.¹

Det är jämn könsfördelning av konstnärlig personal inom scenkonstområdet, men andelen män är högre på musikinstitutionerna än teaterinstitutionerna. Det är dock mer sannolikt att en anställd man inom scenkonstområdet har en konstnärlig befattning, än en anställd kvinna. 51 procent av alla män inom scenkonstområdet har konstnärliga befattningar att jämföra med 39 procent av kvinnorna. Det är också fler män som arvoderas på scenkonstinstitutionerna.

Jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner

Det är jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner i Västra Götaland sedan 2007, där 2014 är undantaget som bekräftar regeln. 2017 är 55 procent av cheferna kvinnor och 45 procent är män. Andelen kvinnliga chefer för museer är högre jämfört med övriga konst- och kulturområden. Detta speglar givetvis att det är övervägande kvinnor i personalen på museer. Inom scenkonstområdet är det lika många kvinnliga som manliga chefer.

Jämställd kultur i Västra Götaland!?

Kartläggningen bekräftar i många fall slutsatser från tidigare tre regionala kartläggningar från 2007, 2011 och 2014. Kartläggningen heter ”Jämställd kultur i Västra Götaland!?” Utropstecknet betyder att det är jämställda kulturinstitutioner på ytan, medan frågetecknet indikerar att det vid närmare granskning finns tecken på ojämställdhet.

Frågan är också vad (o)jämställdhet är och beror på. Det är ett faktum att fler tjejer ”kulturar” än killar, men könsskillnaderna är i många fall mindre för ungdomar än barn. Fler kvinnor än män studerar på eftergymnasiala konstnärliga utbildningar, 65 procent av de examinerade på eftergymnasial konstnärlig utbildning i Västra Götaland 2015/2016 var

¹ *Jämställd kultur* av Myndigheten för Kulturanalys 2017, *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014*, *(O)jämn kultur?* 2011 och *Kvinnors och mäns kulturer* 2007.

kvinnor.² Mot denna bakgrund är det egentligen inte rimligt att förvänta sig jämn könsfördelning på kulturinstitutionerna.

Analysen fångar könsfördelningen i kulturinstitutioner med regional finansiering och slutsatsen är att samma mönster består. Rekommendationerna är att fortsätta beskriva och analysera jämställdhet i kulturlivet, tillitsbaserad styrning, men följa upp jämställdhetsarbetet vid kulturinstitutioner samt i högre utsträckning även fokusera på invånarnas kulturvanor.

Rekommendationer

Principen om armlängds avstånd är av central betydelse

Den första och kanske viktigaste rekommendationen är att värna om principen om armlängds avstånd och fortsätta utvecklingen med tillit i styrningen i kulturpolitiken. Kulturpolitiken formulerar mål om jämställdhet och har tillit till att det är kulturinstitutionerna som är bäst lämpade att avgöra hur målen bör uppfyllas. Principen om armlängds avstånd är inte minst viktig mot bakgrund av att kulturinstitutioner är olika och har olika förutsättningar.

Uppföljning och utvärdering av åtgärder i samband med #metoo

Hösten 2017 exploderade kampanjen #metoo på sociala medier och synliggör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp i samhället, där flera av uppropen berörde branscher i kulturlivet. Kulturinstitutionerna har tagit uppropen på allvar, vidtagit åtgärder och nätverk har bildats. En nyhet i kulturnämndens nya uppdrag till kulturinstitutionerna 2018–2020, är att varje verksamhet i genomförandeplanen redovisar insatser för att främja jämställdhet och förhindra sexuella trakasserier. Det är lämpligt med lärande uppföljning, erfarenhetsutbyte och utvärdering av insatserna.

Erfarenhetsutbyte ger lärdomar och sprider goda (och dåliga) exempel

Erfarenhetsutbyte mellan kulturinstitutionerna emellan kan bidra till ökat lärande genom att sprida goda exempel, men också att våga lyfta fram och lära från de dåliga.

Mer fokus på invånarnas kulturvanor

Mer och fördjupad fokus på invånarnas kulturvanor är nödvändigt för att vidga deltagandet i kulturlivet, för hur ska deltagandet vidgas om vi inte vet vilka grupper som inte tar del av kultur idag? Det finns goda förutsättningar för mer och fördjupad fokus på invånarnas kulturvanor i Västra Götaland, bland annat genom kontinuerliga rapporter från SOM institutet för vuxnas kulturvanor och Myndigheten för kulturanalys för barns kulturvanor. Läs mer i bilaga 1 om invånarnas kulturvanor i Västra Götaland.

² SCB, regionala matchningsindikatorer,

http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM9906

Behov av mer kunskap i allmänhet och i synnerhet kvalitativa fördjupningar

Sist, men inte minst rekommenderas att fortsätta beskriva och analysera jämställdhet i Västra Götaland. Vi vet dock mycket redan idag; jämställdhet förändras långsamt, men könsfördelningen på kulturinstitutioner och invånarnas kulturvanor verkar dock inte förändras alls över tid. Det är därför viktigt att ta tillvara de insikter vi redan har idag, men också komplettera och framförallt fördjupa kunskaperna. Följande studier rekommenderas inför framtiden:

1. Jämställdhet på folkhögskolor: personal och deltagare
2. Kvalitativa fördjupningar av jämställdhet inom olika konst- och kulturområden
3. Kvantitativ kartläggning av könsfördelning med längre tidsperspektiv 2015–2019
4. Ny kartläggning av jämställdhet i kulturlivet 2018–2020 som kombinerar kvantitativa och kvalitativa metoder
5. Jämförelse av könsfördelning i kultursektorn med andra samhällssektorer och näringsliv

Innehåll

Sammanfattning	2
Resultat och rekommendationer i korthet	2
Innehåll	6
1. Inledning	7
1.1 Mål för jämställdhet i kulturlivet	7
1.2 Syfte	8
1.3 Vad är jämställdhet?.....	8
1.4 Metod och material	9
2. Uppdrag och bidrag från kulturnämnden.....	12
2.1 Uppdrag från kulturnämnden.....	12
2.2 Kulturnämndens detaljbudget 2016	14
3. Kvinnor och män på kulturinstitutioner	17
3.1 Könsfördelning av personal på kulturinstitutioner.....	17
3.2 Könsfördelning scenkonstinstitutioner, museer och främjare.....	18
3.3 Kärnkompetens	21
3.4 Administrativ personal	24
3.5 Teknisk personal	25
3.6 Övrig personal.....	27
3.7 Chefer.....	28
4. Avslutande kommentarer.....	30
4.1 Sammanfattning av resultat.....	30
4.2 ”Kulturlivet präglas av ett ojämlikt maktförhållande mellan kvinnor och män”?.....	32
4.3 Jämställd kultur i Västra Götaland!?.....	32
4.4 Rekommendationer	34
Bilaga 1: Kulturvanor i Västra Götaland	39
Bilaga 2: Uppföljning av jämställdhet i kulturnämndens uppdrag 2015–2017	45
Bilaga 3: Kulturverksamheter i Västra Götaland	46

1. Inledning

1.1 Mål för jämställdhet i kulturlivet

”Jämställdhet är ett mål i sig liksom en förutsättning för hållbar och fredlig utveckling. Jämställdhet uppnås när kvinnor och män, flickor och pojkar har lika rättigheter, villkor, möjligheter samt makt att själva forma sina liv och bidra till samhällets utveckling. Det handlar om en rättvis fördelning av makt, inflytande och resurser i samhället. Kvinnors och flickors generellt underordnade maktposition i förhållande till män och pojkar måste upphöra.” [www.globala målen.se](http://www.globalamalen.se) av FN:s utvecklingsprogram (UNDP)³

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”*⁴

I kulturstrategin *En mötesplats i världen* 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”*⁵.

Jämställdhetsintegrering är också ett insatsområde i riktlinjer 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.*⁶

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 2007⁷ och följdes av rapporten *(O)jämn kultur* 2011, där jämställdhetsindex presenterades⁸. Den senaste rapporten *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014 - vart är vi på väg* presenterades 2015 och belyste kvantitativa och kvalitativa aspekter av jämställdhet.

³ <http://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-uppna-jamstalldhet/>

⁴ ”Vision Västra Götaland – Det goda livet”, sidan 15

⁵ ”En mötesplats i världen – kulturstrategi för Västra Götaland 2012 –”, sidan 17.

⁶ *Rätten att delta i kulturlivet*, sidan 15

<https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/13116639-25ac-4797-a9c4-ce2a197d36da/Riktlinjer-för-strategiomradet-Vidgat-deltagande.pdf?a=false&guest=true>

⁷ ”Kvinnors och mäns kulturer”, Annika Ottosson (2007)

⁸ ”(O)jämn kultur?”, Mari Nilsson (2011)

1.2 Syfte

Syftet med rapporten är att beskriva och analysera könsfördelningen av personal på kulturinstitutioner med långsiktig finansiering från Västra Götalandsregionens kulturnämnd. Könsfördelningen beskrivs dels övergripande, men jämförs även utifrån olika personalkategorier, konst- och kulturområden. Statistiken analyseras i ljuset av resultat från tidigare studier i framförallt Västra Götaland, men även nationellt. Dessutom presenteras uppföljning per verksamhet i en separat bilaga. Slutligen presenteras även en översikt av invånarnas kulturvanor, som analyseras utifrån skillnader och likheter mellan kvinnor och män, flickor och pojkar.

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 30 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

I bilaga 2 till denna kartläggning synliggörs därför även kulturinstitutionernas arbete med jämställdhet under uppdragsperioden 2015-2017. Mot bakgrund av #MeToo, sammanfattas även kulturinstitutionernas kommande insatser för att främja jämställdhet och förhindra sexuella trakasserier.

Hösten 2017 exploderade kampanjen #metoo på sociala medier och synliggör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp i samhället. Flera av uppropen berörde branscher i kulturlivet och först ut var skådespelare under hashtaggen #tystnadtagning, som följdes av sångare; #visjungerut, artister; , #närmusikentystnar, dansare; #tystdansa, arkeologer; #utgrävningpågår och konstnärer; #konstnärlig frihet.¹¹

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

¹⁰ ibid

¹¹ <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/metoo-samlar-snart-alla-branscher-i-sverige-har-ar-listan>

1.4 Metod och material

23 kulturinstitutioner

Kartläggningen omfattar totalt 23 kulturinstitutioner med långsiktig finansiering från kulturnämnden, varav åtta scenkonstinstitutioner och 11 organisationer driver ca 20 museer. Exempelvis består Västarvet av sex besöksmål, Göteborgs Stad har fyra kommunala museer och två museer i Borås Stad har långsiktigt uppdrag av Västra Götalandsregionens kulturnämnd. I Kulturdatabasen redovisar även fyra konst- och kulturfrämjande verksamheter.

Samtliga verksamheter har långsiktig finansiering från kulturnämnden och flertalet har långsiktiga uppdrag eller uppdragsbaserat verksamhetsstöd, som benämningen är när Västra Götalandsregionen är ägare. Tre verksamheter har dock av olika skäl inte långsiktiga uppdrag från kulturnämnden: Göteborgs Stadsteater, Göteborgs Stads museer och Göteborg Wind Orchestra. Dessa verksamheter har dock långsiktig finansiering av kulturnämnden, erhåller även statligt stöd genom kultursamverkansmodellen och redovisar statistik i Kulturdatabasen. Jag har därför valt att inkludera dessa verksamheter i kartläggningen.

I sammanställningen av könsfördelning bland chefer i kulturlivet ingår även ytterligare två museer och fem övriga kulturverksamheter med långsiktiga uppdrag från kulturnämnden, men som inte redovisar statistik i Kulturdatabasen. Folkhögskolor inkluderas inte i rapporten på grund av att jämförbar statistik saknas, eftersom de redovisar till Folkbildningsrådet och inte i Kulturdatabasen.

Läs mer i bilaga 3 om vilka kulturverksamheter som har uppdrag från kulturnämnden och som redovisar i Kulturdatabasen.

Jag kommer av språkliga skäl att benämna dessa olika kulturverksamheter som kulturinstitutioner. Jag är medveten om att flera av dessa kulturverksamheter inte själva anser sig vara en kulturinstitution. Jag föredrar dock att använda begreppet kulturinstitution för att läsaren ska få en uppfattning om att det är stabila kulturverksamheter med långsiktig finansiering.

Statistik från i första hand Kulturdatabasen 2016–2017

Källa för statistiken som presenteras för åren 2016-2017 är kulturinstitutionernas redovisningar i Kulturdatabasen. I vissa fall är redovisningen från enskilda kulturinstitutioner bristfällig i Kulturdatabasen och i dessa fall har rättade värden imputerats för att öka jämförbarheten mellan åren.¹² I bilaga 2 ”Uppföljning av jämställdhet i kulturnämndens uppdrag 2015–2017”, presenteras tabeller med statistik från enskilda kulturinstitutioner från Kulturdatabasen 2016 och i vissa fall 2017.

¹² Detta berör Borås konstmuseum 2017, Textilmuseet 2017, Göteborg Wind Orchestra 2016 (statistik för arvoderade saknas), Kulturakademin 2016 (nya bättre definitioner 2017).

Antal anställda personer och årsarbetskrafter

I Kulturdatabasen redovisas antalet anställda, antalet årsarbetskrafter och antalet arvoderade. I denna kartläggning sammanställs och analyseras könsfördelningen främst i antalet årsarbetskrafter.

Årsarbetskrafter motsvarar antal heltidsanställda (till exempel motsvarar två personer som arbetar halvtid 1 årsarbetskraft eller två personer som arbetar 75 procent av heltidstjänst motsvarar 1,5 årsarbetskrafter). En heltidsanställning motsvaras vanligen av att en person arbetar 40 timmar per vecka, vilket motsvarar 1 700–1 800 timmar sedan semester och ledigheter i samband med ”röda dagar” räknas bort. Personer med lönebidragsanställning ska räknas in. (Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 32)¹³

I tidigare kartläggningar av jämställdhet i Västra Götaland har antalet anställda kvinnor och män sammanställts och analyserats. Detta innebär begränsningar i jämförelser av förändringar i könsfördelningen över tid. Bedömningen är dock att antalet årsarbetskrafter ger en mer rättvisande bild av kulturinstitutionernas personalsammansättning än antalet anställda personer.

I denna kartläggning summeras visstids- och tillsvidareanställda i årsarbetskrafter uppdelat på kvinnor och män. Det är således inte möjligt att närmare analysera jämställdhet med avseende på anställningsform. Däremot inkluderas en sammanställning av antalet arvoderade kvinnor och män på kulturinstitutionerna. I Kulturdatabasen redovisas antal arvoderade och uppgifter om årsarbetskrafter saknas.

Horisontell och vertikal jämställdhet

Den svenska arbetsmarknaden är könssegregerad, kvinnor och män arbetar inom olika yrken och sektorer. Här har kultursektorn visats sig vara mer jämställd än många andra sektorer på arbetsmarknaden. Tidigare kartläggningar i Västra Götaland och nationellt har dock visat betydande skillnader mellan olika konst- och kulturområden, såsom kvinnodominans på museer och övervägande män inom scenkonsten.¹⁴ I denna kartläggning presenteras könsuppdelad statistik för scenkonstinstitutioner, museer och främjare.

Könsuppdelningen på arbetsmarknaden i Sverige är inte enbart horisontell, utan också vertikal. Den vertikala könsuppdelningen fokuserar på olikheterna i kvinnors och mäns möjligheter att göra karriär och avancera till högre positioner i yrkeslivet. Exempelvis tenderar män att vara överrepresenterade på ledande funktioner inom kvinnodominerade sektorer. Hur ser kvinnors och mäns möjligheter till inflytande ut via konstnärliga yrken eller chefspositioner vid kulturinstitutionerna? I denna kartläggning presenteras könsuppdelad statistik för chefer och personal med kärnkompetens.

Sammanfattningsvis kartläggs könsfördelningen i följande yrkeskategorier: kärnkompetens, administrativ personal, teknisk personal, övrig personal och chefer.

¹³

http://www.kulturradet.se/Documents/Verksamhet/Regional%20kultursamverkan/Handbok%20f%C3%B6r%20kvantitativ%20uppf%C3%B6ljning_version%205.pdf

¹⁴ ¹⁴ Se bland andra *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014* och *Jämställd kultur: Kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden 2017*

Bilagor

1. Översikt av invånarnas kulturvanor i Västra Götaland i bilaga 1

I bilaga 1 presenteras en översikt av kvinnors och mäns, tjejeers och killars 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 rapporten *”Uppföljning av Vision Västra Götaland”* av SOM institutet, där ett kapitel beskriver utvecklingen av invånarnas kultur och fritidsvanor.¹⁵ För att få mer kunskap om de prioriterade målgrupperna barn och unga bidrog kulturnämnden till en undersökning som Myndigheten för kulturanalys ansvarade för och resultaten presenteras i rapporten *Barns och ungas kulturaktiviteter Västra Götalandsregionen 2017*.¹⁶

2. Uppföljning av jämställdhet per verksamhet i bilaga 2

I bilaga 2 redovisas uppföljning per verksamhet och statistik över könsfördelningen av personal utifrån redovisning i Kulturdatabasen. I de fall där statistik finns tillgänglig presenteras även besöksprofiler till respektive kulturinstitution från SOM institutet. Dessutom beskrivs kulturinstitutionernas arbete för att främja jämställdhet genom citat från slutrapporter av kulturnämndens uppdrag 2015–2017 och genomförandeplan 2018. Bilagan presenteras i ett separat dokument och kan läsas fristående från denna rapport.

3. Översikt av kulturverksamheter i Västra Götaland i bilaga 3

I bilaga 3 presenteras en översikt av de kulturverksamheter som har uppdrag från kulturnämnden 2015–2017 och som redovisar i Kulturdatabasen. Samtliga kulturverksamheter som redovisar i Kulturdatabasen ingår i kartläggningen.

¹⁵ ”Västsvenska SOM undersökningen 2016: Uppföljning av Vision Västra Götaland”, SOM rapport 2017:40: https://som.gu.se/digitalAssets/1671/1671113_v--stsvenska-som-unders--kningen-2016-uppf--ljning-av-vision-v--stra-g--taland-korrekt.pdf

¹⁶ *Barns och ungas kulturaktiviteter Västra Götalandsregionen 2017* av Myndigheten för kulturanalys: https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/e950d60b-ea29-457f-b600-013a5ed58af2/Barn_kulturvanor_VGR_MYKA_2017.pdf?a=false&guest=true
Bilaga till rapporten där resultat illustreras specifikt för Västra Götalandsregionen sammanställt av koncernavdelning data och analys hittas här:
https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/3b457974-7015-448d-ac5e-1231196922e1/bilaga_boukultur_vgr_2018.pdf?a=false&guest=true

2. Uppdrag och bidrag från kulturnämnden

2.1 Uppdrag från kulturnämnden

I reglemente för kulturnämnden anges följande i 3§:

”Kulturnämnden ansvarar för uppdrag till utförarverksamhet samt för finansiering, uppföljning och utvärdering av uppdragen inom nämndens verksamhetsområde. Uppdrag ska ges till Västra Götalandsregionens egna och till anknutna verksamheter. I förekommande fall ska kulturnämnden samråda med regionutvecklingsnämnden.

Områden för uppdrag och bidrag:

- a) GöteborgsOperan AB, Göteborgs Symfoniker AB, Regionteater Väst AB*
- b) Film i Väst AB (i samverkan med regionutvecklingsnämnden)*
- c) Västarvet och Kultur i Väst*
- d) Styrelsen för folkhögskolorna*
- e) Konstenheten inom Västfastigheter*
- f) Museer, teatrar, musikinstitutioner, konstinstitutioner samt övriga regionala verksamheter inom kulturområdet*
- g) Studieförbundsdistrikt, idrottsförbundsdistrikt och rörelsefolkhögskolor*
- h) Distriktsorganisationer för ungdomar och pensionärer inklusive politiska ungdomsförbund samt vissa etniska föreningar.”*

Kulturnämnden ger långsiktiga stöd genom treåriga uppdrag till kulturverksamheter med omfattande betydelse för kulturell infrastruktur i Västra Götaland. Uppdragen är inte sökbara, utan beslutas av kulturnämnden i dialog med kulturverksamheterna.

Uppdrag 2009-2011

Inför uppdragsprocess 2009-2011 förändrades dåvarande ettåriga, detaljstyrda uppdrag till treåriga och målstyrda uppdrag med nya rutiner för avstämning, uppföljning och utvärdering. Med visionen om det goda livet och dåvarande kulturvision som grund var utgångspunkterna i de långsiktiga uppdragen att verksamheterna skulle öka tillgängligheten till kulturens resurser, medborgarnas delaktighet i kulturlivet samt att bidra till regional utveckling. Samtliga uppdrag hade mål för att öka jämställdhet och mångfald. Den nya styrningen innebar ett skifte från detaljstyrning till att-nivå och måluppfyllelsen mäts med hjälp av indikatorer.

Uppdrag 2012–2014

Modellen med treåriga och målstyrda uppdrag förblev densamma 2012-2014, som för 2009-2011 och effektmålen var snarlika. Däremot blev det förändringar i formuleringar av verksamhetsanpassade mål och indikatorer för de enskilda utförarna. En röd tråd som löper genom uppdragen 2012–2014 är att ett nytt och särskilt fokus på att vidga deltagandet i kulturlivet, i enlighet med den då nya kulturstrategin. Samtliga uppdrag hade mål för att öka jämställdheten. Det som skilde uppdragen åt på jämställdhetsområdet var framförallt indikatorerna, eftersom de anpassades efter respektive verksamhet.

Som ett led i att vidga deltagandet, fick många uppdragstagare också i uppgift att utarbeta planer för hur de ska arbeta för att öka jämställdheten, mångfalden och tillgängligheten för personer med funktionsnedsättningar.

Uppdrag 2015-2017

2014 beslutade kulturnämnden om nya långsiktiga uppdrag 2015-2017. En nyhet var att verksamheter där Västra Götalandsregionen är huvudman, numera får uppdragsbaserat verksamhetsstöd. En annan nyhet var att uppdragen från 2015 till 2017 har mål om att utveckla sina respektive konst- och/eller kulturområden, men utifrån verksamheternas egna utvecklingsstrategier. Målen kopplas vidare till kulturstrategin från 2012 *"En mötesplats i världen"* och till *Västra Götaland 2020: Strategi för tillväxt och utveckling*. Dessutom gjordes en översyn av verksamheter med uppdrag och resultatet blev bland annat att eftergymnasiala utbildningar erhöll ett regelbaserat stöd istället. Uppdragen slutredovisades 2018 och citat från slutrapporterna avseende jämställdhet presenteras för respektive verksamhet i bilaga 3.

Uppdrag 2018-2020

2017 beslutade kulturnämnden om nya uppdragsbaserade verksamhetsstöd och långsiktiga uppdrag 2018-2020. Uppdragen baseras på kulturstrategin *"En mötesplats i världen"*, *Västra Götaland 2020: Strategi för tillväxt och utveckling*. Regionfullmäktiges prioriterade mål för kultur om att *"Deltagandet i kulturlivet ska öka"* är tydligare specificerat 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*.

Uppdragsprocessen kännetecknades av dialog utifrån *"beställarens perspektiv, de regional- och kulturpolitiska målen, samt respektive uppdragstagares verksamhetsidé, förutsättningar och utvecklingsstrategi för att genomföra uppsatta mål och utmaningar."* (ur tjänsteutlåtande inför kulturnämndens beslut 26 oktober 2017). Enskilda dialoger kompletterades med samtal med flera aktörer inom samma konst- och kulturområden.

En nyhet i de nya uppdragen var att varje verksamhet i genomförandeplanen redovisar 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 redovisas i en delrapport 2020 för perioden 2018-2019 och i en slutrapport 2021 för uppdragsperioden i sin helhet.

Strukturerad process för uppföljning av uppdrag

Uppföljningen av uppdragen följer en strukturerad process enligt Västra Götalandsregionens modell för lärande uppföljning och utvärdering¹⁷. Syftet med modellen är att skapa mer systematisk uppföljning och utvärdering samt att öka lärandet. För att underlätta för verksamheterna framgår samtliga tillfällen för redovisning i uppdragsdokumentet, oavsett vad uppföljningen berör och vem som är mottagare. I korthet redovisas följande:

¹⁷ https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/8b347f61-227b-4f9e-b7f9-4decfe76f3dc/Modell_uppfoljning_och_utvardering_170301-1.pdf?a=false&guest=true

- Genomförandeplan för regionalt uppdrag uppdateras och avvikelser redovisas årligen.
- Verksamhetsberättelse och bokslut skickas in årligen.
- Delrapport av regionalt uppdrag årligen och slutrapport året efter avslutat uppdrag.
- Årlig redovisning av statistik i Kulturdatabasen enligt riktlinjer och handbok från Statens Kulturråd.

Tematiska utvärderingar av uppdrag

”Huvudupplägget för utvärderingar av uppdrag, verksamheter och projekt är att detta sker tematiskt utifrån de övergripande styrdokumentet” (sidan 26 i Lärande uppföljning och utvärdering – En modell för regional utveckling, Västra Götalandsregionen).

Exempel på teman för genomförda utvärderingar har varit jämställdhet, där rapporter har publicerats 2007, 2011, 2015. Två rapporter har även publicerats om barn och unga, 2010 och 2018. Dessutom har ett flertal utredningar av externa konsulter publicerats för utveckling av konst- och kulturområden, däribland arkiv, film och musik.

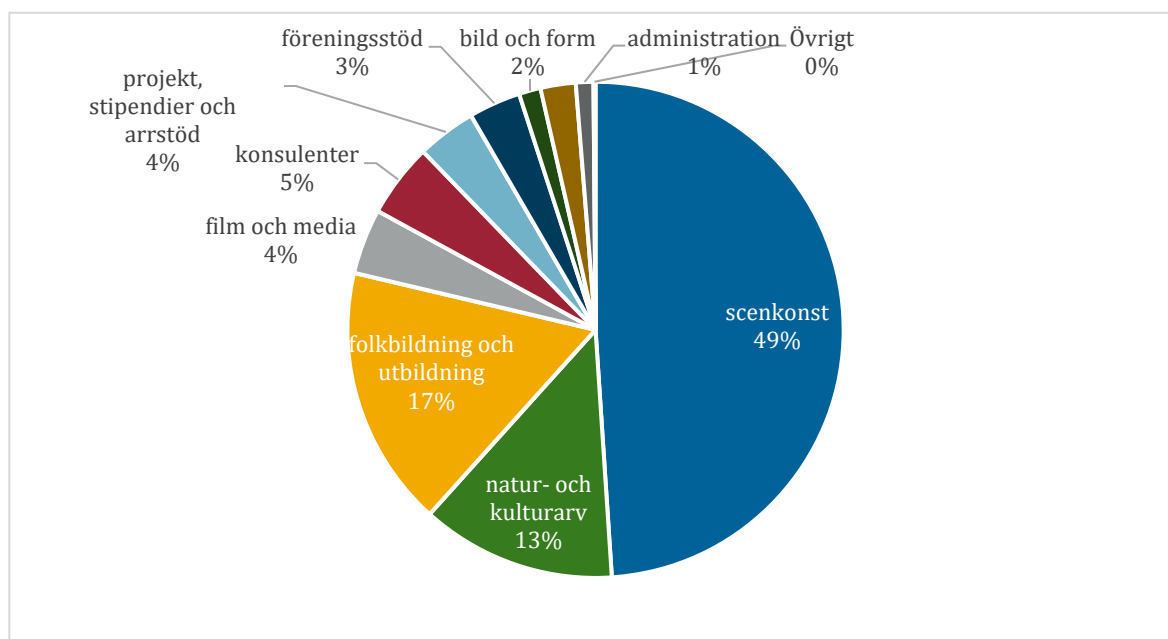
2.2 Kulturnämndens detaljbudget 2016

Följande avsnitt är tidigare publicerat i en kartläggning av kulturinstitutioners arbete för barn i Västra Götaland.¹⁸ Hur kulturnämnden fördelar bidragen mellan olika konst- och kulturområden och till vilka kulturinstitutioner, är även relevant för denna rapport som berör åren 2016 och 2017. Det är inga stora förändringar i kulturnämndens detaljbudget 2017 jämfört med 2016.

Kulturnämndens detaljbudget uppgick 2016 till drygt 1,49 miljarder, varav nära 304 miljoner var statsbidrag som fördelades till kulturverksamheter inom kultursamverkansmodellen. Totalt utgör de verksamheter som berörs i denna rapport 72 procent av kulturnämndens detaljbudget för 2016.

Figuren nedan illustrerar kulturnämndens detaljbudget 2016 uppdelat på konst- och kulturområden.

¹⁸ *El Sistema, sagofoajé och Kan själv! – kartläggning av kulturinstitutioners arbete för barn i Västra Götaland*, hittas på vregion.se/analysportalen;
<https://alfresco.vregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/427a31dd-9f22-491a-932c-4a159d9453ef/bou1216rapport.pdf?a=false&guest=true>

Figur: Detaljbudget för kulturnämnden 2016

Kommentar: Figuren visar fördelningen av kulturnämndens detaljbudget 2016 uppdelat på konst- och kulturområden. Totalt uppgick detaljbudgeten 2016 till 1,49 miljarder kronor.

49 procent tilldelas scenkonstens aktörer

I figur 1 kan utläsas att kulturnämndens största anslagspost 2016 gick till scenkonstens aktörer, 49 procent. De största scenkonstinstitutionerna är GöteborgsOperan och Göteborgs Symfoniker och tillsammans uppgick deras bidrag till 500 miljoner, vilket motsvarar 69 procent av bidragen till scenkonstområdet.

17 procent utgör stöd till folkbildning och utbildning

Kulturnämndens näst största anslagspost gick till folkbildning och utbildning och utgjorde 17 procent av kulturnämndens detaljbudget 2016. Denna rapport berör dock inte hur utbildningsanordnare involverar barn av den enkla anledningen att de till stor del vänder sig till vuxna invånare.

13 procent går till verksamheter inom natur- och kulturarv

Kulturnämndens tredje största anslagspost gick aktörer inom natur- och kulturarv och uppgick till totalt 13 procent av kulturnämndens detaljbudget 2016. Kulturnämndens bidrag till Västarvet uppgick 2016 till 86,8 miljoner, vilket motsvarar 46 procent av bidragen inom natur- och kulturarv och sex procent av detaljbudgeten i sin helhet. Även Göteborgs Stads museer får betydande bidrag från kulturnämnden, 46 miljoner, och utgör 24 procent av bidragen inom natur- och kulturarv 2016.

Bidrag till konstmuseer uppgår till två procent

Bidragen till konstmuseer uppgick till två procent och här erhåller Nordiska Akvarellmuseet 10 miljoner, vilket motsvarar 48 procent av kulturnämndens stöd inom bild- och formområdet 2016.

Kultur i Väst erhåller fem procent

Kultur i Väst är helägd Västra Götalandsregionen och kulturnämndens bidrag uppgick 2016 till 71,4 miljoner, vilket motsvarar ungefär fem procent av detaljbudgeten.

Film i Väst erhåller fyra procent

Denna rapport berör även till viss del filmområdet och här är Film i Väst den i särklass största aktören, 58 miljoner kronor, vilket motsvarar 92 procent av kulturnämndens bidrag till film och media och fyra procent av detaljbudgeten i sin helhet för 2016.

Föreningsstöd uppgår till tre procent

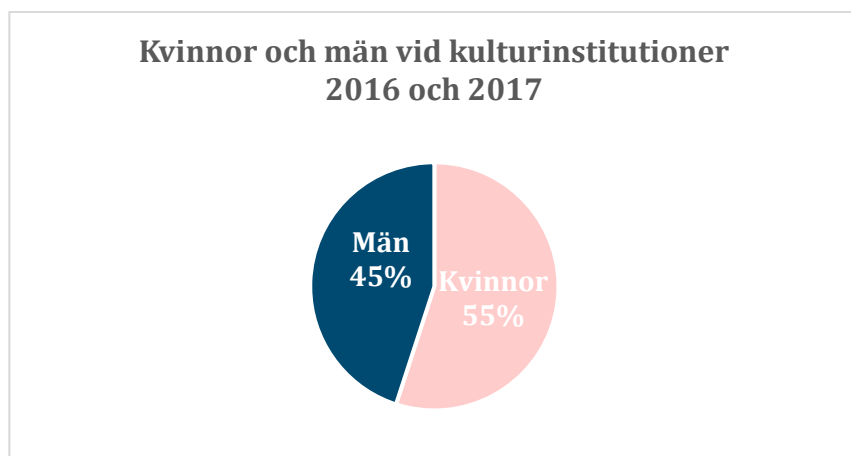
Föreningsstödet, går till ungdomsorganisationer, idrottsrörelsen och politiska ungdomsförbund och utgör tre procent av detaljbudgeten.

3. Kvinnor och män på kulturinstitutioner

”Avskaffa alla former av diskriminering av alla kvinnor och flickor överallt” Delmål 5.1 i FN:s globala mål för hållbar utveckling¹⁹

3.1 Könsfördelning av personal på kulturinstitutioner

Kultursektorn har jämnare könsfördelning än många andra sektorer i samhället. Figuren nedan illustrerar att det är jämn könsfördelning vid 23 kulturinstitutioner i Västra Götaland år 2016 och 2017.



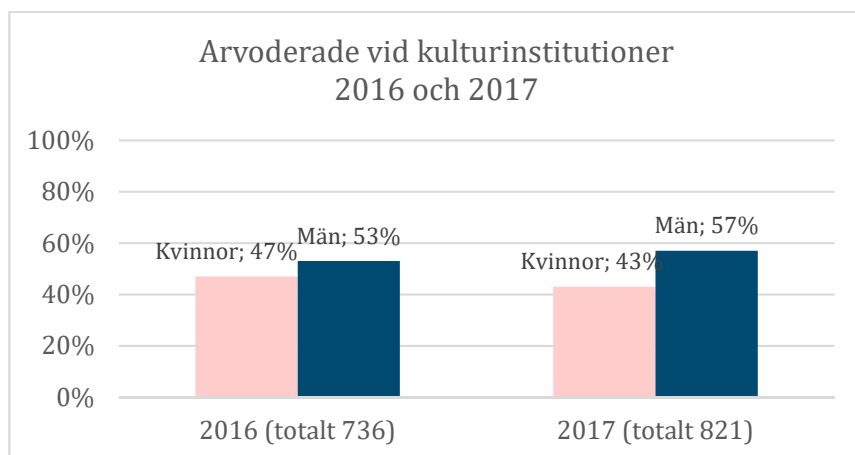
Kommentar: Figuren visar andelen kvinnor och män på 23 kulturinstitutioner år 2016 och 2017. 2016 var det 2428 anställda personer, varav 1672 årsarbetskrafter. 2017 var det 2572 anställda personer, varav 1676 årsarbetskrafter.

Figuren ovan visar att 55 procent av personalen på kulturinstitutionerna är kvinnor och 45 procent är män. Antalet anställda på kulturinstitutionerna ökar med sex procent 2017 jämfört med 2016, antalet årsarbetskrafter är dock ungefär lika många. Könsfördelningen är densamma 2017 jämfört med 2016, men tendensen är att andelen anställda kvinnor ökar över tid. I den senaste kartläggningen av jämställdhet i Västra Götaland framkommer att andelen anställda kvinnor var 52 procent år 2012.²⁰ Kartläggningen omfattade enbart 11 kulturinstitutioner med 2 164 anställda och det är osäkert om skillnaderna kvarstår när samma kulturinstitutioner ingår i analysen nu som då.

Antalet anställda på kulturinstitutioner omfattar både tillsvidareanställda och visstidsanställda. Kultursektorn består i högre utsträckning än andra sektorer av frilansande löntagare och egenföretagare. Figuren nedan synliggör att det är jämn könsfördelningen bland arvoderade på 23 kulturinstitutioner i Västra Götaland 2016 och 2017.

¹⁹ <http://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-uppna-jamstallldhet/>

²⁰ *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014*, sidan 12.



Kommentar: Figuren visar andelen kvinnor och män som arvoderats på 23 kulturinstitutioner år 2016 och 2017. Totalt var det 736 arvoderade år 2016, varav 349 kvinnor och 387 män. Totalt var det 821 arvoderade personer år 2017, varav 356 kvinnor och 465 män.

Av figuren ovan framgår att antalet arvoderade ökar med 12 procent 2017 jämfört med 2016 och det är framförallt fler män som anlitas på kulturinstitutionerna. Könsskillnaderna förstärks därmed 2017 jämfört med 2016. Det är fortfarande jämn könsfördelning, men fler män än kvinnor arvoderas på kulturinstitutionerna. Detta till skillnad från att det är fler kvinnor anställda på kulturinstitutionerna.

3.2 Könsfördelning scenkonstinstitutioner, museer och främjare

Det är jämn könsfördelning vid 23 kulturinstitutioner i Västra Götaland. Tidigare kartläggningar har dock synliggjort att det finns skillnader mellan olika konst- och kulturområden. Mer precist visar tidigare resultat att det är övervägande kvinnor anställda på museer och män på scenkonstinstitutioner²¹. Följande avsnitt presenterar antalet och andelen kvinnor och män på scenkonstinstitutioner, museer och främjande verksamheter.

Tabellen nedan visar antalet årsarbetskrafter och anställda 2016 och 2017 samt andelen kvinnor och män totalt och uppdelat på scenkonstinstitutioner, museer och främjare.

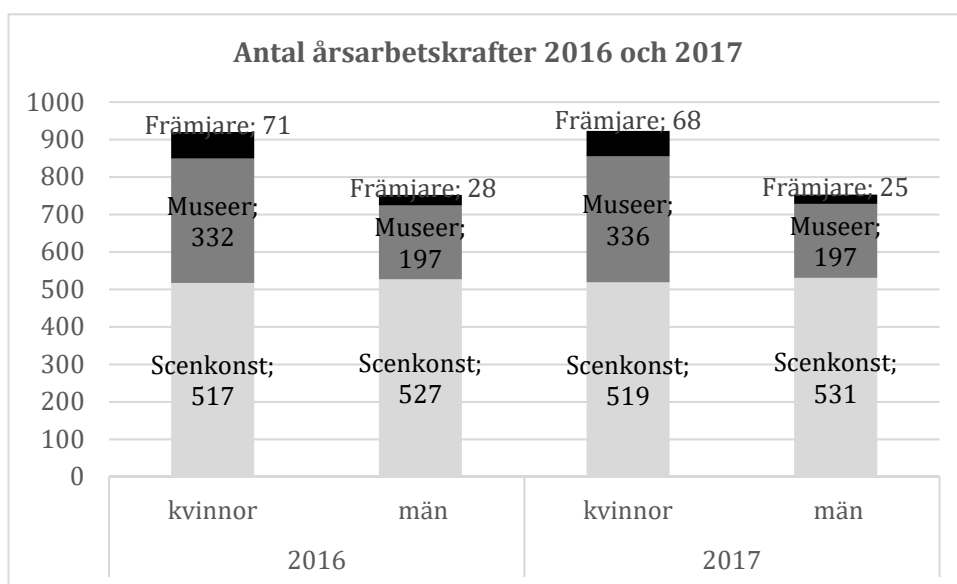
	Årsarbetskrafter						Antal anställda					
	2016			2017			2016			2017		
	totalt	% kvinnor	% män	totalt	% kvinnor	% män	totalt	% kvinnor	% män	totalt	% kvinnor	% män
Scenkonst	1044	50%	50%	1050	49%	50%	1378	51%	49%	1504	50%	50%
Museer	529	63%	37%	533	63%	37%	813	62%	38%	852	63%	37%
Främjare	99	72%	28%	93	73%	27%	237	63%	37%	216	65%	35%
Totalt	1672	55%	45%	1676	55%	45%	2428	56%	44%	2572	55%	45%

Kommentar: Tabellen visar antalet årsarbetskrafter och anställda 2016 och 2017 samt andelen kvinnor och män på 8 scenkonstinstitutioner, 11 museer och 4 främjande verksamheter.

²¹ ibid

Av tabellen ovan framgår att andelen anställda kvinnor är 55 procent år 2017 och andelen kvinnor i årsarbetskrafter är densamma. Andelen anställda kvinnor år 2016 är 56 procent, vilket är något högre än andelen kvinnor i årsarbetskrafter. Detta kan bero på att fler kvinnor arbetade deltid eller hade kortare anställningar år 2016. Detta berör enbart scenkonstområdet. För främjande verksamheter är det tvärtom, andelen anställda kvinnor är betydligt lägre än andelen män i årsarbetskrafter, vilket tyder på att män i högre utsträckning har kortare anställningar. För museerna är andelen anställda kvinnor ungefär densamma som andelen kvinnor i årsarbetskrafter.

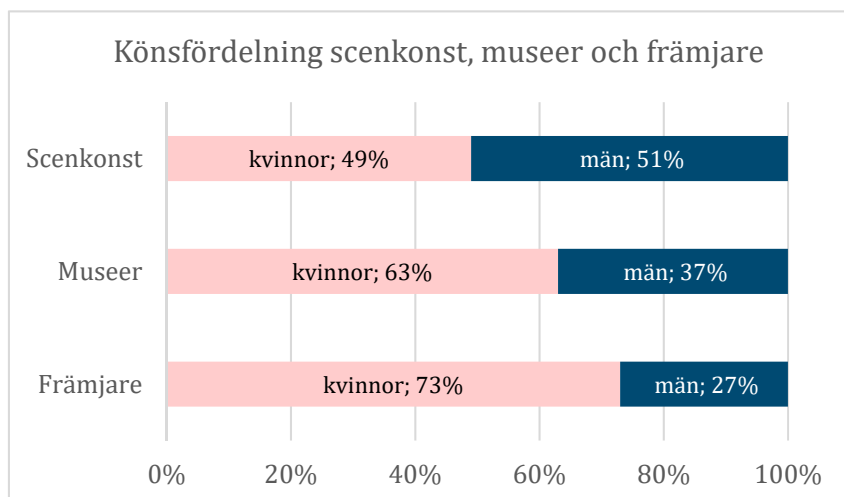
Figuren nedan visar antalet kvinnor och män i årsarbetskrafter 2016 och 2017.



Kommentar: Figuren visar antalet kvinnor och män i årsarbetskrafter 2016 (1671) och 2017 (1676) på 8 scenkonstinstitutioner (63 procent av årsarbetskrafterna) 11 museer (32 procent av årsarbetskrafterna) och 4 främjande verksamheter (5 procent av årsarbetskrafterna).

Närmare hälften av kulturnämndens budget går till scenkonstens aktörer och i figuren ovan kan utläsas att 63 procent av 1 676 årsarbetskrafter år 2017 är på åtta scenkonstinstitutioner. Personalen på 11 museer utgör 32 procent av årsarbetskrafterna och de fyra främjande verksamheterna utgör enbart fem procent. Kultur i Väst är den främjande verksamhet som har i särklass flest antal anställda och dataunderlaget är således begränsat.

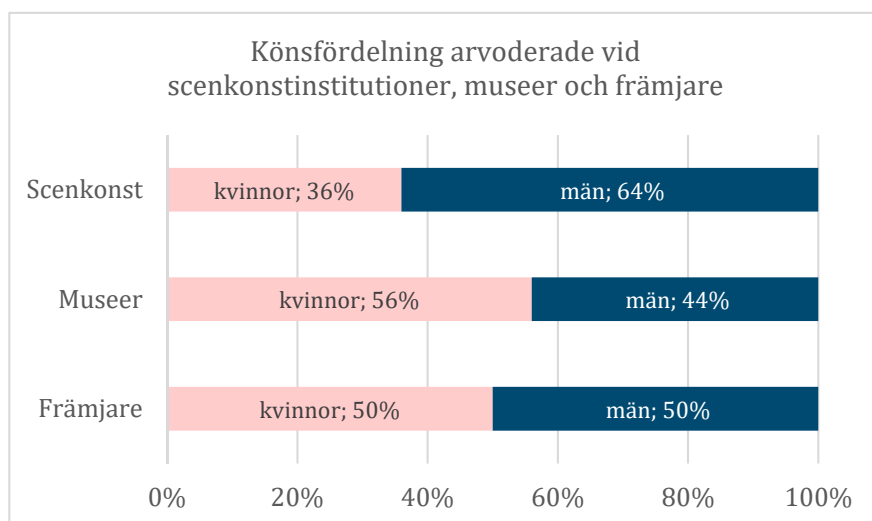
Figuren ovan visar vidare att det är små förändringar i antalet årsarbetskrafter 2017 jämfört med 2016. Figuren nedan synliggör desto större skillnader beträffande andel kvinnor och män mellan scenkonstinstitutionerna, museerna och främjande verksamheterna.



Kommentar: Figuren visar andelen kvinnor och män i årsarbetskrafter år 2017 på 8 scenkonstinstitutioner med 1050 årsarbetskrafter, 11 museer med 533 årsarbetskrafter och 4 främjande verksamheter med 93 årsarbetskrafter. Det är enbart marginella förändringar jämfört med år 2016.

Av figuren ovan framgår att det är jämn könsfördelning av personal inom scenkonstområdet, medan kvinnor dominerar på museerna, 63 procent, och främjande verksamheterna, 73 procent. Det är således liknande resultat som framkommit i tidigare kartläggningar i Västra Götaland, men även nationellt.²²

Figuren nedan illustrerar andelen arvoderade kvinnor och män vid scenkonstinstitutioner, museer och främjande verksamheter.



Kommentar: Figuren visar andelen arvoderade kvinnor och män 2017 på 8 scenkonstinstitutioner med 494 arvoderade, 11 museer med 265 arvoderade och 4 främjande verksamheter med 62 arvoderade.

²² *Jämställd kultur* av Myndigheten för Kulturanalys 2017, *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014*, *(O)jämn kultur?* 2011 och *Kvinnors och mäns kulturer* 2007.

Figuren ovan visar att det är jämn könsfördelning av arvoderade vid museer och främjande verksamheter, medan scenkonstinstitutionerna i betydligt högre utsträckning anlitar män (64 procent). Andelen kvinnor som arvoderas är genomgående lägre än andelen kvinnor som är anställda vid scenkonstinstitutioner, museer och främjande verksamheter.

I nästkommande avsnitt kommer könsuppdelad statistik att presenteras utifrån olika personalkategorier. Tabellen nedan visar antalet årsarbetskrafter totalt och uppdelat på kärnkompetens, administrativ, teknisk och övrig personal.

Årsarbetskrafter 2017						
	totalt	procent	kärnkompetens	administrativ	teknisk	övrig
Scenkonst	1050	63%	473	226	297	54
Museer	533	32%	293	124	49	67
Främjare	93	5%	55	35	2	1
Totalt	1676	100%	821	385	348	122
Procent		100%	49%	23%	21%	7%

Kommentar: Figuren visar fördelningen av antalet årsarbetskrafter 2017 för scenkonst, museer och främjare totalt och uppdelat på respektive personalkategori.

Av tabellen ovan framgår att nära hälften av årsarbetskrafterna utgörs av kärnkompetens. Vidare utgör administrativ personal 23 procent av årsarbetskrafterna, tekniker 21 procent och övrig personal 7 procent. Teknisk och övrig personal saknas i främjande verksamheter och kommer därför inte att ingå i analysen för dessa båda personalkategorier.

3.3 Kärnkompetens

Personal med kärnkompetens utgör ungefär hälften av totalt antal årsarbetskrafter. Personal med kärnkompetens har olika befattningar för scenkonstinstitutioner, museer och främjande verksamheter. Exempel på kärnkompetens är konstnärliga befattningar, curatorer, museipedagoger och konsulenter. Nedan följer definitioner från handbok från Statens Kulturråd:

”Kärnkompetens för teaterverksamhet avser konstnärliga befattningar, exempelvis: regissörer, skådespelare, nycirkusartister, producenter, tonsättare, scenografer, kostymörer, dramaturger, maskörer, konstnärlig ledning, ljus- och ljuddesigner etc.”
(Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 32)²³

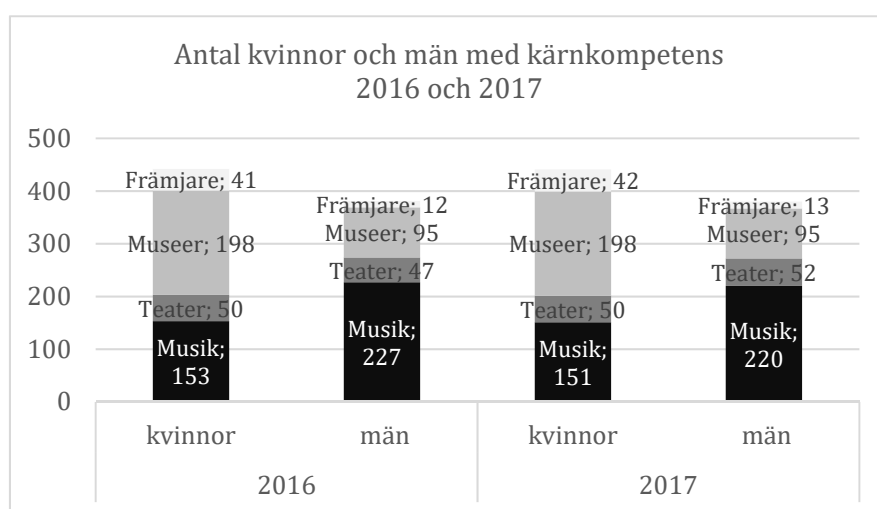
Därtill tillkommer även dansare, sångare, musiker och dirigenter för dans- och musikområdet.

²³http://www.kulturradet.se/Documents/Verksamhet/Regional%20kultursamverkan/Handbok%20f%C3%B6r%20kvantitativ%20uppf%C3%B6ljning_version%205.pdf

”Kärnkompetens för museiverksamhet avser exempelvis: historiker, bibliotekarier, arkivarier, museiintendenter, museipedagoger, konservatorer, fotografer, forskare, forskningsassistenter, curatorer, antikvarier (byggnads- och bebyggelse-), etnologer och kulturgeografer etc.” (Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 33)²⁴

”Kärnkompetens för konst- och kulturfrämjande verksamhet avser, exempelvis: konsulenter och konstnärlig personal etc.” (Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 34)²⁵

Figuren nedan illustrerar antalet kvinnor och män med kärnkompetens i årsarbetskrafter 2016 och 2017 uppdelat på fyra musikinstitutioner, fyra teaterinstitutioner, elva museer och fyra främjande verksamheter.

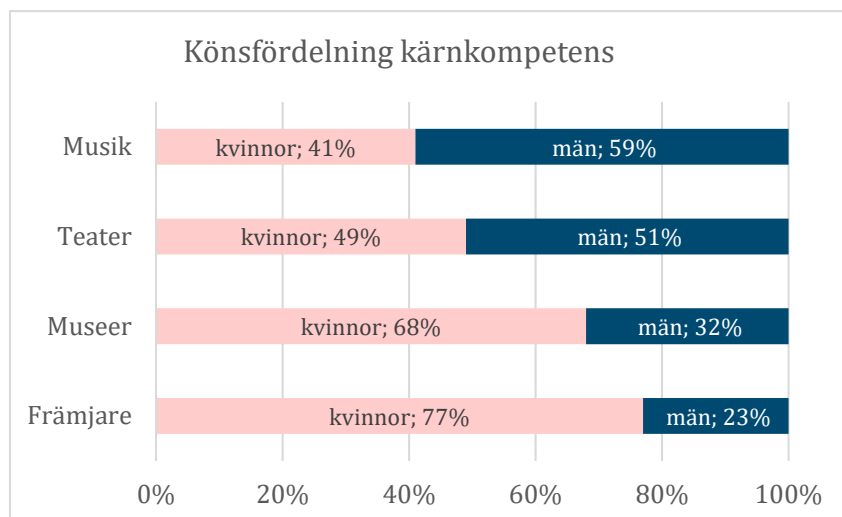


Kommentar: Figuren visar antalet kvinnor och män med kärnkompetens i årsarbetskrafter 2016 (totalt 823) och 2017 (totalt 821) på 4 musikinstitutioner, 4 teaterinstitutioner, 11 museer och 4 främjande verksamheter.

Figuren ovan visar att det är små förändringar i antalet årsarbetskrafter med kärnkompetens totalt 821 år 2017 jämfört med 823 år 2016. Flest antal årsarbetskrafter med kärnkompetens är inom musikområdet (45 procent), följt av museerna (36 procent), teaterinstitutioner (12 procent) och färst antal årsarbetskrafter har främjande verksamheter (7 procent). Könsfördelningen skiljer sig åt mellan olika konst- och kulturområden, vilket synliggörs i figuren nedan som visar andel kvinnor och män för fyra musikinstitutioner, fyra teaterinstitutioner, elva museer och fyra främjande verksamheter.

²⁴ ibid

²⁵ ibid



Kommentar: Figuren visar andelen kvinnor och män i årsarbetskrafter år 2017 på 4 musikinstitutioner med 371 årsarbetskrafter, 4 teaterinstitutioner med 102 årsarbetskrafter, 11 museer med 293 årsarbetskrafter och 4 främjande verksamheter med 55 årsarbetskrafter. Det är små förändringar jämfört med år 2016.

Figuren ovan synliggör att personal med kärnkompetens på museerna och de främjande verksamheterna domineras av kvinnor, medan det är fler män inom scenkonstområdet. Detta bekräftar även slutsatserna från tidigare kartläggningar i Västra Götaland och nationellt.²⁶ Det är dock omöjligt att jämföra resultaten i detalj över tid, eftersom den senaste kartläggningen omfattade betydligt färre kulturinstitutioner.²⁷ Det är därmed osäkert om skillnaderna över tid kvarstår när samma kulturinstitutioner ingår i analysen nu som då.

Det är jämn könsfördelning av konstnärlig personal inom scenkonstområdet. Vid närmare analys framkommer att teaterinstitutionerna har jämnare könsfördelning än musikinstitutionerna. Vidare har 51 procent av alla män inom scenkonstområdet konstnärliga befattningar att jämföra med 39 procent av kvinnorna. Detta innebär att det är mer sannolikt att en anställd man inom scenkonstområdet har en konstnärlig befattning, än en anställd kvinna.²⁸ Samma mönster återfinns i kartläggningen av könsfördelningen vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden.²⁹

²⁶ Se bland andra *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014*, sidan 14 och *Jämställd kultur: Kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden 2017*, sidan 21

²⁷ 11 kulturinstitutioner, varav sex scenkonstinstitutioner, tre museer och två främjande verksamheter ingick i analysen i *Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014*. I denna kartläggning ingår 23 kulturinstitutioner, varav åtta scenkonstinstitutioner, 11 museer och fyra främjande verksamheter.

²⁸ Inom scenkonstområdet är totalt 519 kvinnor och 531 män anställda i årsarbetskrafter år 2017, varav kärnkompetens är 201 kvinnor (39%) och 272 män (51%).

²⁹ *Jämställd kultur: Kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden 2017*, sidan 27

3.4 Administrativ personal

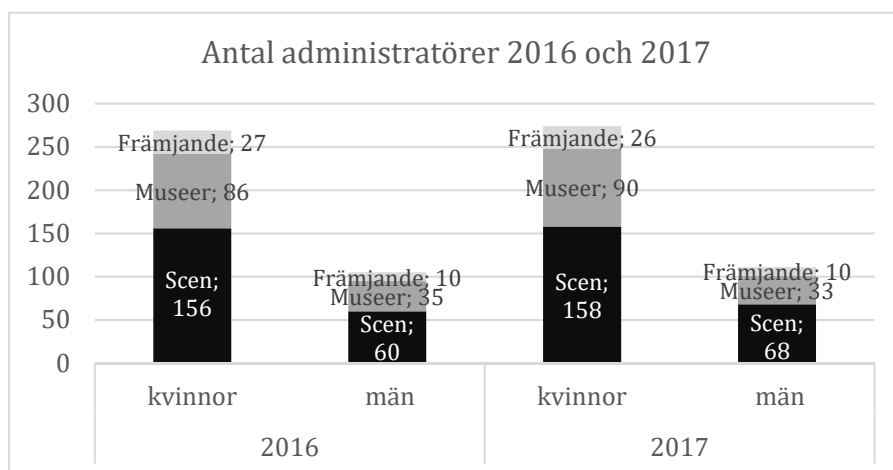
Administrativ personal utgör ungefär 23 procent av totalt antal årsarbetskrafter.

Administrativa befattningar är likartade för scenkonstinstitutioner, museer och främjande verksamheter, exempelvis chefer, lönehanterare, ekonomer och informatörer. Nedan följer definitioner från handbok från Statens Kulturråd:

”Administrativ personal för teaterverksamhet avser administrativa befattningar, exempelvis: marknadsföringspersonal, administrativ chef, lönehanterare, ekonomer och ekonomiassistenter etc.” (Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 32)³⁰

”Administrativ personal för museiverksamhet avser administrativa befattningar, exempelvis: chefer, marknadsföringspersonal, lönehanterare, informatörer, registratorer, ekonomer och ekonomiassistenter etc.” (Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 33)³¹

Figuren nedan illustrerar antalet administratörer, varav antal kvinnor och män i årsarbetskrafter 2016 och 2017 uppdelat på åtta scenkonstinstitutioner, elva museer och fyra främjande verksamheter.



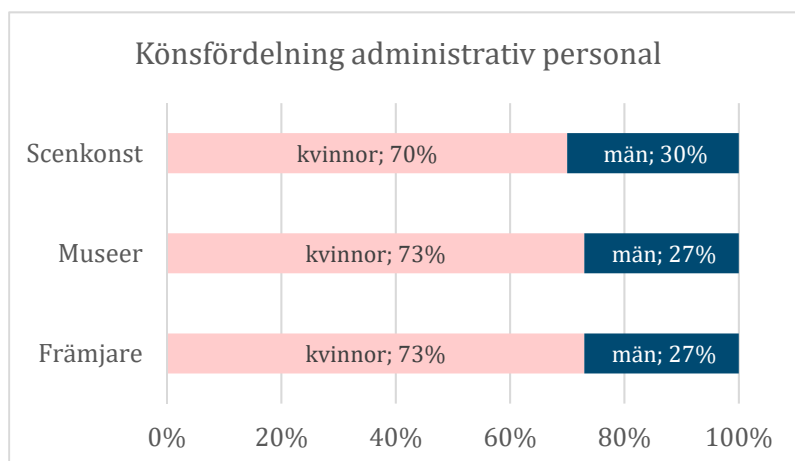
Kommentar: Figuren visar antalet kvinnor och män med kärnkompetens i årsarbetskrafter 2016 (totalt 374) och 2017 (totalt 385) på 8 scenkonstinstitutioner, 11 museer och 4 främjande verksamheter.

Figuren ovan visar att administrativ personal ökar något från 374 år 2016 till 385 år 2017. Flest antal årsarbetskrafter med administrativa befattningar är det inom scenkonstområdet (59 procent), följt av museerna (32 procent) och främjande verksamheter (9 procent). Det är kvinnor som innehar administrativa befattningar, vilket även synliggörs i figuren nedan som visar könsfördelningen för åtta scenkonstinstitutioner, elva museer och fyra främjande verksamheter.

³⁰

http://www.kulturradet.se/Documents/Verksamhet/Regional%20kultursamverkan/Handbok%20f%C3%B6r%20kvantitativ%20uppf%C3%B6ljning_version%205.pdf

³¹ ibid



Kommentar: Figuren visar könsfördelningen för administrativ personal i årsarbetskrafter år 2017 på 8 scenkonstinstitutioner med 227 årsarbetskrafter, 11 museer med 124 årsarbetskrafter och 4 främjande verksamheter med 36 årsarbetskrafter.

Av figuren ovan framgår att administrativ personal till största del utgörs av kvinnor, 70 procent på scenkonstinstitutionerna, 73 procent på museerna och främjande verksamheter. Detta bekräftar även slutsatserna från tidigare kartläggningar i Västra Götaland, där andelen kvinnliga administratörer uppgick till ungefär 70 procent.³²

3.5 Teknisk personal

Teknisk personal utgör ungefär 21 procent av totalt antal årsarbetskrafter, men de flesta är anställda inom scenkonstområdet. Enbart två årsarbetskrafter är tekniker inom främjande verksamheter och kommer därför inte att ingå i analysen. Nedan följer definitioner från handbok från Statens Kulturråd:

”Teknisk personal för teaterverksamhet avser tekniska befattningar, exempelvis: teatertekniker, ljus- och ljudtekniker, inspicient, snickeriateljén, syateljén etc.” (Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 32)³³

”Teknisk personal för museiverksamhet avser tekniska befattningar, exempelvis: säkerhetsansvariga, utställningstekniker, IT-personal, ljud- och ljussättare etc.” (Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 33)³⁴

Teknisk personal för konst- och kulturfrämjande verksamhet är i de flesta fall ej en relevant personalkategori. (Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 34)³⁵

³² Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014, sidan 13. Se även (O)jämna kulturer? 2011 och Kvinnors och mäns kulturer 2007.

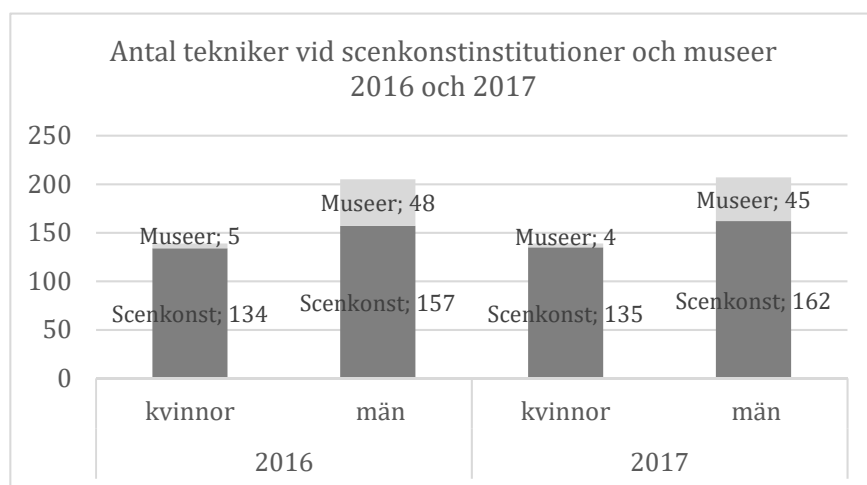
³³

http://www.kulturradet.se/Documents/Verksamhet/Regional%20kultursamverkan/Handbok%20f%C3%B6r%20kvantitativ%20uppf%C3%B6ljning_version%205.pdf

³⁴ ibid

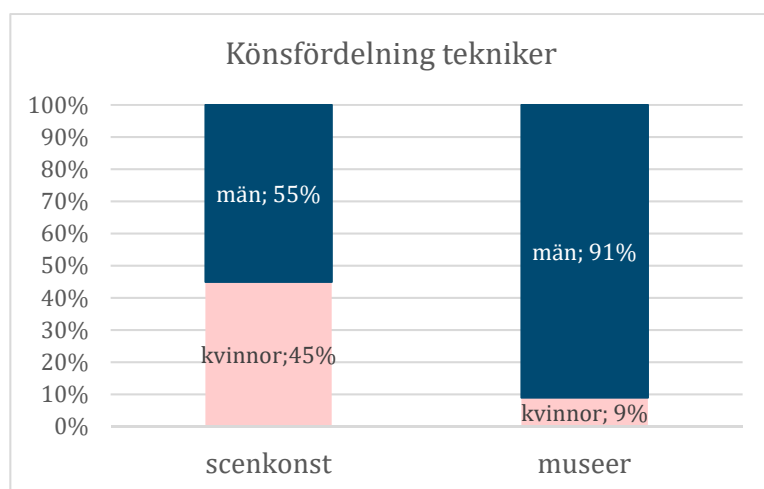
³⁵ ibid

Figuren nedan illustrerar antalet tekniker, varav antal kvinnor och män i årsarbetskrafter 2016 och 2017 uppdelat på åtta scenkonstinstitutioner och elva museer.



Kommentar: Figuren visar antalet kvinnliga och manliga tekniker i årsarbetskrafter 2016 (totalt 344) och 2017 (totalt 346) på 8 scenkonstinstitutioner och 11 museer.

Figuren ovan visar att det är små förändringar i antalet årsarbetskrafter, 2016 var det 344 tekniker och 2017 var det 346 tekniker. De flesta tekniker är anställda inom scenkonstområdet och uppgår till 85 procent följt av 14 procent på museerna. Det är övervägande manliga tekniker, vilket även synliggörs i figuren nedan som visar könsfördelningen för åtta scenkonstinstitutioner och elva museer.



Kommentar: Figuren visar andelen kvinnliga och manliga tekniker i årsarbetskrafter 2017 på 8 scenkonstinstitutioner med totalt 297 tekniker och 11 museer med totalt 49 tekniker. Det är små förändringar jämfört med år 2016.

Figuren ovan visar att det är manlig dominans bland tekniker på museer, 91 procent, medan scenkonstinstitutionerna har jämnare könsfördelning med 55 procent män och 45 procent kvinnor. Tendensen är jämnare könsfördelning över tid, andelen manliga tekniker uppgick till mellan 56 procent och 62 procent i tidigare kartläggningar i Västra Götaland.

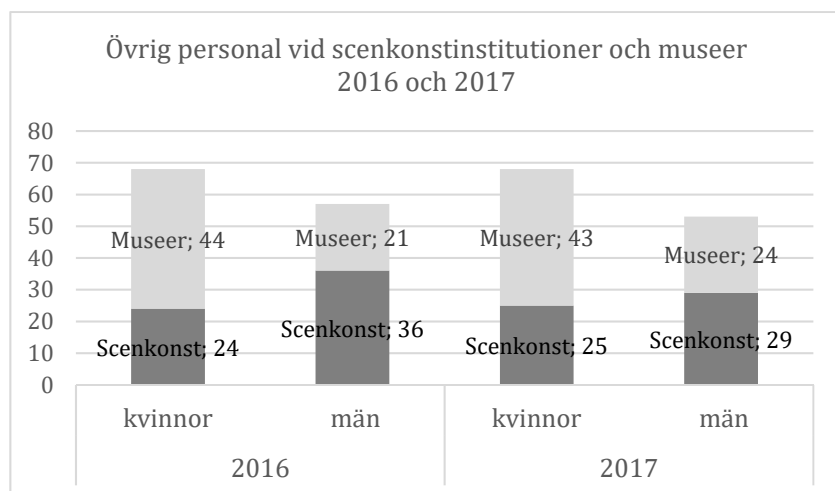
Det är dock som tidigare nämnts osäkerhet vid jämförelser över tid, eftersom denna kartläggning omfattar fler kulturinstitutioner än tidigare.³⁶

3.6 Övrig personal

Övrig personal utgör ungefär sju procent av totalt antal årsarbetskrafter. Övrig personal är färre än tio årsarbetskrafter för främjande verksamheter och kommer därför inte att ingå i analysen. Nedan följer definition från handbok från Statens Kulturråd:

”Övrig personal för teaterverksamhet avser det som inte täckts in av ovanstående kategorier, exempelvis: lokalvårdare, restaurang- och butikspersonal, foajévårdar, garderobiärer etc.” (Handbok för kvantitativ uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, sid 32)³⁷

Figuren nedan visar antalet årsarbetskrafter i övrig personal, varav antal kvinnor och män 2016 och 2017 uppdelat på åtta scenkonstinstitutioner och elva museer.



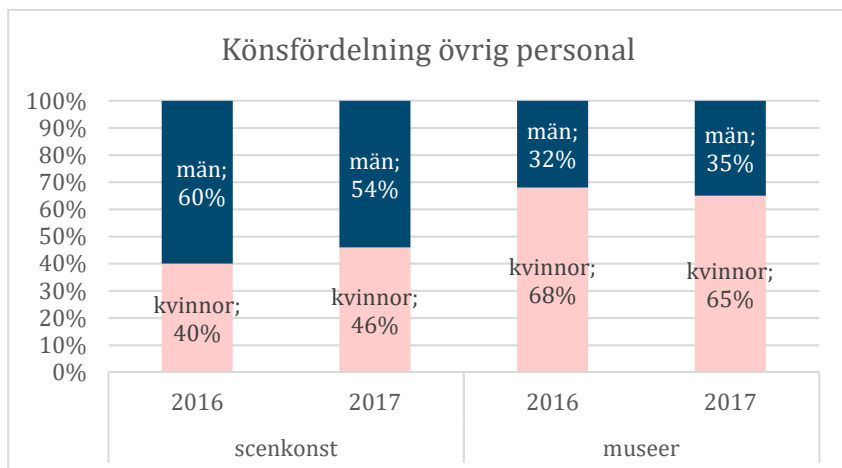
Kommentar: Figuren visar antalet kvinnor och män i övrig personal i årsarbetskrafter 2016 (totalt 125) och 2017 (totalt 121) på 8 scenkonstinstitutioner 11 museer.

Figuren ovan visar att övrig personal minskar något från 125 år 2016 till 121 år 2017. Detta beror på att scenkonstinstitutionerna minskat antalet män i övrig personal, från 36 årsarbetskrafter till 29 årsarbetskrafter. Könsfördelningen skiljer sig dock åt mellan scenkonstinstitutionerna och museerna, vilket även synliggörs i figuren nedan.

³⁶ Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014, sidan 13. Se även (O)jämna kultur? 2011 och Kvinnors och mäns kulturer 2007.

³⁷

http://www.kulturradet.se/Documents/Verksamhet/Regional%20kultursamverkan/Handbok%20f%C3%B6r%20kvantitativ%20uppf%C3%B6ljning_version%205.pdf



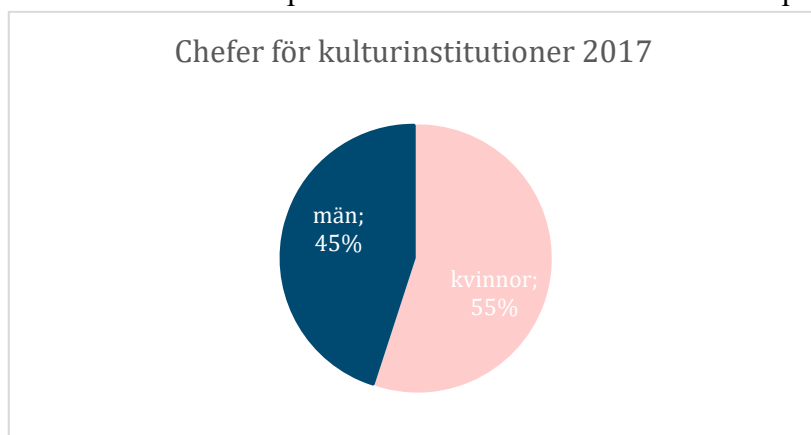
Kommentar: Figuren visar andelen kvinnor och män i övrig personal i årsarbetskrafter 2016 och 2017 på 8 scenkonstinstitutioner och 11 museer.

Av figuren ovan framgår att det är övervägande kvinnor i övrig personal på museer, medan det är jämnare könsfördelning vid scenkonstinstitutionerna. Värt att notera är att det är jämnare könsfördelning år 2017 jämfört med 2016 både för scenkonstinstitutioner och museer. Detta beror på färre män på scenkonstinstitutionerna och fler män på museerna 2017 jämfört med 2016. Det är ungefär lika många kvinnor anställda som årsarbetskrafter.

3.7 Chefer

”Tillförsäkra kvinnor fullt och faktiskt deltagande och lika möjligheter till ledarskap på alla beslutsnivåer i det politiska, ekonomiska och offentliga livet.” Delmål 5.5 för FN:s globala mål för hållbar utveckling³⁸

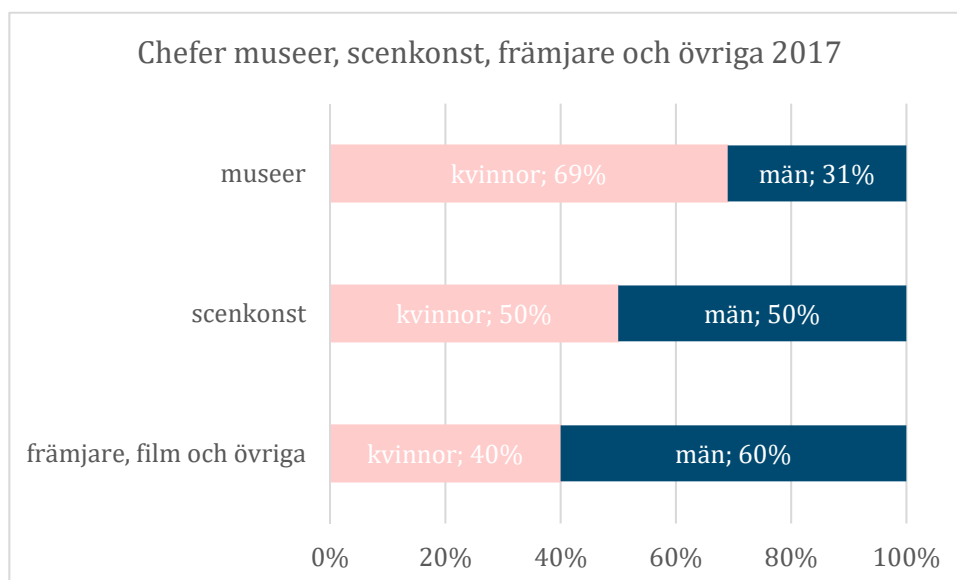
Det är jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner i Västra Götaland. Figuren nedan illustrerar att 55 procent av cheferna är kvinnor och 45 procent är män 2017.



Kommentar: Figuren visar andel kvinnor och män som är chefer vid 31 kulturverksamheter med långsiktig finansiering från Västra Götalandsregionens kulturnämnd. Källa är hemsida för respektive kulturverksamhet.

³⁸ <http://www.globalamalen.se/om-globala-malen/mal-5-uppna-jamstalldhet/>

Tidigare studier har konstaterat att könsfördelningen bland chefer skiljer sig åt mellan olika konst- och kulturområden. Detta bekräftas delvis i denna kartläggning, då andelen kvinnliga chefer för museer är högre jämfört med övriga konst- och kulturområden.



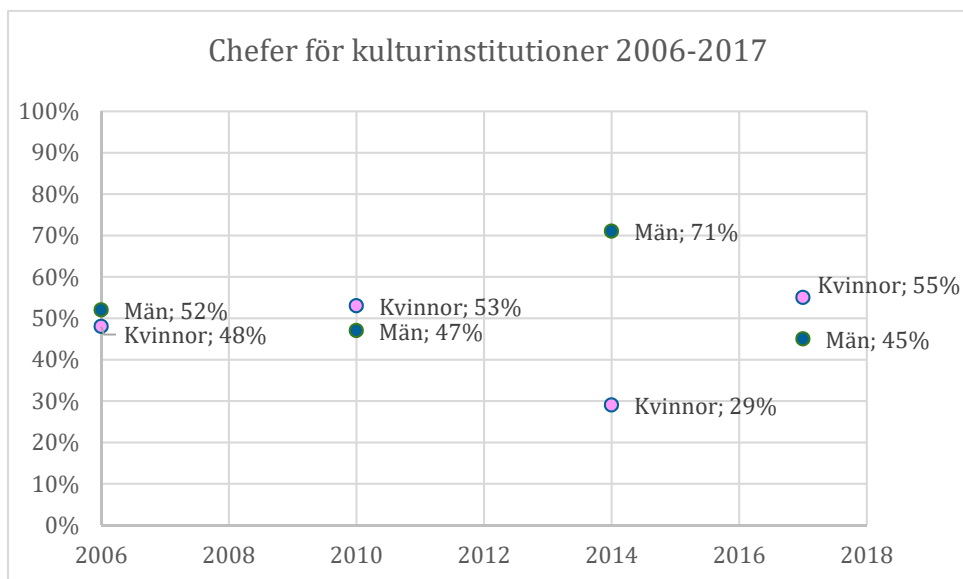
Kommentar: Figuren visar andel kvinnor och män som är chefer för 31 kulturverksamheter med långsiktig finansiering från Västra Götalandsregionens kulturnämnd. Statistiken inkluderar chefer för 8 scenkonstinstitutioner, 13 museer och 10 övriga kulturverksamheter.

Figuren ovan visar att det är ojämna könsfördelning bland chefer för museer, då 69 procent är kvinnor och 31 procent är män. Detta speglar givetvis att det är övervägande kvinnor i personalen på museer. Värt att notera är att det är första året som det är övervägande kvinnliga chefer, i tidigare kartläggningar har det varit övervägande manliga chefer för museer i Västra Götaland. Detta tyder paradoxalt nog på mer jämställdhet, då män tidigare haft bättre möjligheter än kvinnor att avancera till högre positioner, så kallad vertikal könsuppdelning.

Inom scenkonstområdet är det lika många kvinnliga som manliga chefer. Detta är en väsentlig förbättring jämfört med föregående uppdragsperiod 2012–2014, då det var övervägande manliga chefer för scenkonstinstitutioner i Västra Götaland.

Beträffande kategorin ”främjare, film och övriga”, var det nästan enbart manliga chefer för dessa 10 verksamheter föregående uppdragsperiod 2012–2014. Fyra verksamheter har rekryterat kvinnor som chefer och numera är resultatet jämn könsfördelning.

Sammantaget visar utvecklingen över tid att andelen kvinnor och män som chefer varierar, 2006 och 2014 var det övervägande män medan 2010 och 2017 var det övervägande kvinnor, vilket illustreras av figuren nedan. Värt att notera är dock att det är jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner i Västra Götaland sedan 2006, där 2014 är undantaget som bekräftar regeln.



Kommentar: Figuren visar andel kvinnor och män som är chefer för 31 kulturinstitutioner 2017, 21 kulturinstitutioner 2014, 17 kulturinstitutioner 2010 och 33 kulturinstitutioner, folkhögskolor och övriga utbildningsanordnare 2006. Samtliga verksamheter har långsiktig finansiering från Västra Götalandsregionens kulturnämnd. Ungefär samma resultat erhålls när chefer för samma 21 kulturinstitutioner inkluderas för åren 2010, 2014 och 2017. Det är viss osäkerhet i jämförelser med 2006, då underlag till beräkningar saknas samt att även utbildningsanordnare inkluderades.

4. Avslutande kommentarer

4.1 Sammanfattning av resultat

Resultat i korthet: Jämställd kultur i Västra Götaland!?

- Jämn könsfördelning på kulturinstitutioner, men tendensen är att andelen kvinnor ökar
- Kvinnor är administratörer
- Jämn könsfördelning bland tekniker, men något fler män
- Kvinnor på museer och män tar plats på scen
- Jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner, men övervägande kvinnliga chefer för museer

Jämn könsfördelning på kulturinstitutioner, men tendensen är att andelen kvinnor ökar

Kultursektorn har jämnare könsfördelning än många andra sektorer i samhället. Det är jämn könsfördelning av personalen på kulturinstitutioner i Västra Götaland, 55 procent är kvinnor och 45 procent är män. Tendensen är att andelen anställda kvinnor ökar över tid. Kultursektorn består i högre utsträckning än andra sektorer av frilansande löntagare och egenföretagare. Det är även jämn könsfördelning bland arvoderade, men här är det tvärtom övervägande män, jämfört med kvinnor i anställd personal.

Kvinnor är administratörer

Administrativ personal utgörs till största del av kvinnor, 70 procent på scenkonstinstitutionerna, 73 procent på museerna och främjande verksamheter. Detta bekräftar även slutsatserna från tidigare kartläggningar i Västra Götaland.³⁹

Jämn könsfördelning bland tekniker, men fler män

Det är jämn könsfördelning bland tekniker, men övervägande män framförallt på museerna. De flesta tekniker är anställda inom scenkonstområdet och här är det jämnare könsfördelning, 55 procent män och 45 procent kvinnor. Tendensen är jämnare könsfördelning över tid bland tekniker.⁴⁰

Kvinnor på museer och män tar plats på scen

Könsfördelningen skiljer sig dock åt mellan olika konst- och kulturområden. Museer och främjande verksamheter domineras av kvinnor, medan det är fler män inom scenkonstområdet. Detta bekräftar även slutsatserna från tidigare kartläggningar i Västra Götaland och nationellt.⁴¹

På ytan är det jämn könsfördelning av konstnärlig personal inom scenkonstområdet. Vid närmare analys framkommer att teaterinstitutionerna har jämnare könsfördelning än musikinstitutionerna. Det är också mer sannolikt att en anställd man inom scenkonstområdet har en konstnärlig befattning, än en anställd kvinna. 51 procent av alla män inom scenkonstområdet har konstnärliga befattningar att jämföra med 39 procent av kvinnorna. Samma mönster återfinns i kartläggningen av könsfördelningen vid statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden.⁴² Det är också fler män som arvoderas på scenkonstinstitutionerna.

Jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner

Det är jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner i Västra Götaland sedan 2007, där 2014 är undantaget som bekräftar regeln. 2017 är 55 procent av cheferna kvinnor och 45 procent är män. Tidigare studier har konstaterat att könsfördelningen bland chefer skiljer sig åt mellan olika konst- och kulturområden. Detta bekräftas delvis i denna kartläggning, då andelen kvinnliga chefer för museer är högre jämfört med övriga konst- och kulturområden. Detta speglar givetvis att det är övervägande kvinnor i personalen på museer. Inom scenkonstområdet är det lika många kvinnliga som manliga chefer.

³⁹ Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014, (O)jämn kultur? 2011 och Kvinnors och mäns kulturer 2007.

⁴⁰ Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014, sidan 13. Se även (O)jämn kultur? 2011 och Kvinnors och mäns kulturer 2007.

⁴¹ Jämställd kultur av Myndigheten för Kulturanalys 2017, Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012-2014, (O)jämn kultur? 2011 och Kvinnors och mäns kulturer 2007.

⁴² Jämställd kultur: Kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden 2017, sidan 27

Detta är en väsentlig förbättring jämfört med föregående uppdragsperiod 2012–2014, då det var övervägande manliga chefer för museer och scenkonstinstitutioner i Västra Götaland.

4.2 ”Kulturlivet präglas av ett ojämlikt maktförhållande mellan kvinnor och män”?

”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.”⁴³

Inledningsvis presenterades ovanstående citat från riktlinjer för strategiområdet vidgat deltagande: *Rätten att delta i kulturlivet*. Denna kartläggning både bekräftar och motsäger dessa ”sanningar”. Beträffande *”Kulturlivet präglas av ett ojämlikt maktförhållande mellan kvinnor och män”*, krävs det mer fördjupande studier för att besvara frågan, men resultaten i denna kartläggning visar att det är jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner.

När det gäller *produktion av kultur* är det mer sannolikt att en anställd man inom scenkonstområdet har en konstnärlig befattning, än en anställd kvinna. Det är också övervägande män som arvoderas på scenkonstinstitutionerna. På museerna är det tvärtom kvinnor som utgör kärnkompetensen.

Slutligen är det ett välkänt faktum att kvinnor nyttjar kulturutbudet och själva utövar kultur mer än män. Sammantaget tyder resultaten på att tjejer och kvinnor i betydligt högre utsträckning tar del av kultur på fritiden, medan andelen män ökar i professionella sammanhang. Läs mer om invånarnas kulturvanor i bilaga 1.

4.3 Jämställd kultur i Västra Götaland!?

Kartläggningen bekräftar i många fall slutsatser från tidigare tre regionala kartläggningar från 2007, 2011 och 2014. Kartläggningen heter *”Jämställd kultur i Västra Götaland!”* Utropstecknet betyder att det är jämställda kulturinstitutioner på ytan, medan frågetecknet indikerar att vid närmare granskning finns tecken på ojämställdhet. Nedan följer några exempel:

⁴³ *Rätten att delta i kulturlivet*, sidan 15

<https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/13116639-25ac-4797-a9c4-ce2a197d36da/Riktlinjer-for-strategiomradet-Vidgat-deltagande.pdf?a=false&guest=true>

- Traditionella könsroller kvarstår genom att kvinnor är administratörer och män är tekniker.
- Tendensen är att andelen anställda kvinnor ökar över tid och frågan är om kultursektorn i sin helhet är på väg mot kvinnodominans?
- Könsfördelningen skiljer sig åt mellan olika konst- och kulturområden. Museer och främjande organisationer har länge dominerats av kvinnor, medan det är jämn könsfördelning på scenkonstinstitutionerna.
- Det är dock mer sannolikt att en anställd man inom scenkonstområdet har en konstnärlig befattning, än en anställd kvinna.
- Frågan är också vad (o)jämsliddhet är och beror på. Det är ett faktum att tjejer ”kulturar” mer än killar, men könsskillnaderna är i många fall mindre för ungdomar än barn.⁴⁴ Fler kvinnor än män studerar på eftergymnasiala konstnärliga utbildningar, 65 procent av de examinerade på eftergymnasial konstnärlig utbildning i Västra Götaland 2015/2016 var kvinnor.⁴⁵ Mot denna bakgrund är det egentligen inte rimligt att förvänta sig jämn könsfördelning på kulturinstitutionerna. Här behövs det mer fakta och analys inom respektive konst- och kulturområde.

Det stora utropstecknet i denna kartläggning är att det till skillnad från många andra sektorer i samhället, är jämn könsfördelning bland chefer för kulturinstitutioner i Västra Götaland, 55 procent kvinnor och 45 procent män. Värt att notera är dock att detta inte är någon nyhet, det var samma resultat i kartläggningarna 2006 och 2011, men där 2014 är undantaget som bekräftar regeln.

Analysen fångar könsfördelningen i kulturinstitutioner med regional finansiering och slutsatsen är att samma mönster består. Jämsliddhet förändras långsamt, men könsfördelningen verkar dock inte förändras alls över tid. Den uppenbara frågan är: vart är vi på väg, har kulturlivet blivit mer jämsliddt eller på väg att bli? Frågan inbjuder till reflektion och rekommendationerna är att fortsätta beskriva och analysera jämsliddhet i kulturlivet, tillitsbaserad styrning, men följa upp jämsliddhetsarbetet vid kulturinstitutioner samt i högre utsträckning även fokusera på invånarnas kulturvanor.

⁴⁴ Bra källa till statistik finns i rapporten om barns och ungas kulturaktiviteter av Myndigheten för kulturanalys, läs mer i bilaga 1

⁴⁵ SCB, regionala matchningsindikatorer,

http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM9906

4.4 Rekommendationer

Rekommendationer i korthet

- Principen om armslängds avstånd är av central betydelse
- Uppföljning och utvärdering av åtgärder i samband med #metoo
- Erfarenhetsutbyte kulturinstitutioner emellan ger lärdomar och sprider goda (och dåliga) exempel
- Mer fokus på invånarnas kulturvanor
- Behov av mer kunskap i allmänhet och i synnerhet kvalitativa fördjupningar

Principen om armslängds avstånd är av central betydelse

Den första och kanske viktigaste rekommendationen är att värna om principen om armslängds avstånd och fortsätta utvecklingen med tillit i styrningen i kulturpolitiken. Kulturpolitiken formulerar mål om jämställdhet och har tillit till att det är kulturinstitutionerna som är bäst lämpade att avgöra hur målen bör uppfyllas. Principen om armslängds avstånd är inte minst viktig mot bakgrund av att kulturinstitutioner är olika och har olika förutsättningar. Utgångspunkten är att konstnärliga processer är komplexa och kräver sakkunskap samt att sådana beslut mår bäst av en viss maktindelning där politiken och byråkratin delar med sig av ansvaret till professionen.

Forskning problematiserar användandet av mål- och resultatstyrning i allmänhet och i kulturpolitiken i synnerhet, se exempelvis Lena Lindgren *"Utvärderingsmonstret"*, Bengt Jacobsson *"Styrning på avstånd"* samt debattartikel i Svenska Dagbladet 3 april 2018 *"Svensk kulturpolitik ett misslyckande utan ände"*. Hur bör den offentligt finansierade kulturen styras och följas upp? Forskning pekar på möjligheter genom tillitsbaserad styrning: *"Tillit har nämligen vuxit kraftigt som forskningsfält under senare år, i takt med att man har märkt att traditionell styrning inte förmår skapa önskade effekter"*⁴⁶ I huvudbetänkandet av Tillitsdelegationen konstateras bland annat följande:

*"mål- och resultatstyrning bör bli mindre detaljerad och därmed mer möjliggörande. Förmågan att ha ett systemperspektiv, /.../ vid utformningen av nya styrsignaler är viktig för att undvika en motsägelsefull eller alltför detaljerad styrning."*⁴⁷

Vidare måste fokus i högre utsträckning vara utifrån medborgarnas perspektiv och här är även mötena med professionerna centrala.⁴⁸ Observera att tillitsbaserad styrning inte innebär att statistik inte är viktigt, men analys är viktigare:

*"Kommuner och landsting bör mäta färre saker, men mäta dessa mer grundligt och i högre utsträckning analysera, diskutera och problematisera resultaten"*⁴⁹

⁴⁶ "Tillitsbaserad styrning och ledning" av Louise Bringselius, sidan 3

⁴⁷ "Med tillit växer handlingsutrymmet" – tillitsbaserad styrning och ledning av välfärdssektorn, SOU 2018:47 på sidan 15-16

⁴⁸ Ibid

⁴⁹ Ibid, sidan 311

Uppföljning och utvärdering av åtgärder i samband med #metoo

Hösten 2017 exploderade kampanjen #metoo på sociala medier och synliggör sexuella trakasserier, kränkningar och övergrepp i samhället. Flera av uppropen berörde branscher i kulturlivet och först ut var skådespelare under hashtaggen #tystnadtagning, som följdes av sångare; #visjungerut, artister; , #närmusikentystnar, dansare; #tystdansa, arkeologer; #utgrävningpågår och konstnärer; #konstnärlig frihet.⁵⁰

Kulturinstitutionerna har tagit uppropen på allvar, vidtagit åtgärder och nätverk har bildats. En nyhet i kulturnämndens nya uppdrag till kulturinstitutionerna 2018–2020, är att varje verksamhet i genomförandeplanen redovisar 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 redovisas i en delrapport 2020 för perioden 2018–2019 och i en slutrapport 2021 för uppdragsperioden i sin helhet.

Det är lämpligt med uppföljning och utvärdering om åtgärderna är tillräckliga och ändamålsenliga. Kulturinstitutionerna är dock olika och har olika förutsättningar. Det kan därmed vara svårt att sammanfatta, jämföra och bedöma resultat. Rekommendationerna är att uppföljning kan ske genom möten kulturinstitutioner emellan för att sprida lärdomar och utvärdering sker genom kvalitativa fördjupningar inom respektive konst- och kulturområden. Bakgrunden är att könsfördelning, jämställdhetsarbete och utmaningar skiljer sig åt mellan olika konst- och kulturområden.

Erfarenhetsutbyte ger lärdomar och sprider goda (och dåliga) exempel

Erfarenhetsutbyte kulturinstitutionerna emellan kan bidra till ökat lärande genom att sprida goda exempel, men också att våga lyfta fram och lära från de dåliga.

Det finns flera exempel på nätverk som bildats och utbyter erfarenheter av åtgärder i samband med #metoo. Ett förslag är att fortsätta att utveckla uppföljningen av kulturnämndens uppdrag med gemensamma möten inom respektive konst- och kulturområde. Det vore även intressant med mer samtal om invånarnas kulturvanor och kulturens roll för att påverka attityder i samhället. Hur kan delaktigheten i kulturlivet öka? Vilken roll kan enskilda kulturinstitutioner spela? Hur kan kulturinstitutioner samarbeta för mer kultur till fler? Hur påverkar kultur 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 att speglar stereotypa könsroller.

Mer fokus på invånarnas kulturvanor

Mer och fördjupad fokus på invånarnas kulturvanor är nödvändigt för att vidga deltagandet i kulturlivet, för hur ska deltagandet vidgas om vi inte vet vilka grupper som inte tar del av kultur idag?

Det finns goda förutsättningar för mer och fördjupad fokus på invånarnas kulturvanor i Västra Götaland, bland annat genom kontinuerliga rapporter från SOM institutet för vuxnas kulturvanor och Myndigheten för kulturanalys för barns kulturvanor.

⁵⁰ <https://www.svt.se/nyheter/inrikes/metoo-samlar-snart-alla-branscher-i-sverige-har-ar-listan>

Bengt Jacobsson, professor i företagsekonomi på Södertörns högskola uttrycker dock i en debattartikel i Svenska Dagbladet att *"Svensk kulturpolitik ett misslyckande utan ände"*. Detta bland annat mot bakgrund av att invånarnas kulturvanor är stabila över tid:

*"Syftet med kulturpolitiken har alltid varit att kulturen ska nå större delar av befolkningen. Ragnar Edenman, ecklesiastikministern som var med och skapade den moderna kulturpolitiken, uttryckte det som att så många som möjligt skulle få tillgång till en kultur av "halt och klass". I Alice Bah Kuhnkes tappning heter det "mer kultur till fler i hela landet". Ambitionen att sprida konst av kvalitet till nya skikt av befolkningen har emellertid aldrig förverkligats. Det är ungefär samma grupper nu som tidigare som tar del av den offentligt finansierade kulturen. Någon gång borde väl detta permanenta tillstånd av misslyckande utforskas på djupet. Nästa kulturutredning skulle kunna undersöka vad som har gått fel, och vad som behöver göras ifall ambitionen någon gång ska kunna förverkligas."*⁵¹

Hur ser då invånarnas kulturvanor ut? Jo, allmänhetens intresse för kultur förändras långsamt över tid. De i särklass mest populära kulturaktiviteterna är att lyssna på musik, se på film och läsa böcker. Vidare är biografer, bibliotek och museer välbesökta. Kulturvanorna skiljer sig dock åt för kvinnor och män, ålder, utbildningsnivå och boendeort. Mest jämställda kulturvanorna är att se på film, gå på bio och besöka museum, medan kvinnor i betydligt högre utsträckning tar del av scenkonst. Vidare både läser, skriver och besöker kvinnor bibliotek mer än män. I bilaga 1 presenteras en översikt av kvinnors och mäns, tjejers och killars kulturvanor.

Kulturekonomen Pier Luigi Sacco menar att gränserna mellan amatörer och professionella är i förändring genom digitaliseringen och att många som deltar i kulturella aktiviteter samtidigt skapar dess innehåll. Sacco beskriver tre faser, där "Kultur 3.0" kännetecknas av att publik i högre utsträckning är aktiva och engagerade utövare. Invånarnas kulturvanor är således i förändring, men våra mätinstrument speglar fortfarande kulturvanor i de faser Sacco kallar "Kultur 1.0", "Kultur 2.0", där kulturens roll främst är underhållning.

I kulturnämndens riktlinjer för strategiområdet vidgat deltagande anges följande:

*"Vidgat deltagande handlar om att gå från tillgänglighet till delaktighet; från utbud till invånarnas efterfrågan. Det handlar med andra ord inte längre om att marknadsföra färdigproducerade program, utan om förändringsprocesser och dialog med invånarna som ska leda till ökad jämlikhet och jämställdhet vad gäller invånarnas eget skapande och kulturintresse. Det räcker inte med att öppna dörrarna till institutionerna, införa fri entré eller att funktionsanpassa lokalerna: man måste framför allt övervinna mentala barriärer och diskriminerande normer."*⁵²

⁵¹ Bengt Jacobsson *"Svensk kulturpolitik ett misslyckande utan ände"*, artikel i Svenska Dagbladet 3 april 2018.

⁵² Riktlinjer för strategiområdet vidgat deltagande: *Rätten att delta i kulturlivet*, sidan 4

Behov av mer kunskap i allmänhet och i synnerhet kvalitativa fördjupningar

Sist, men inte minst rekommenderas att fortsätta beskriva och analysera jämställdhet i kulturlivet. Vi vet dock mycket redan idag; jämställdhet förändras långsamt, men könsfördelningen på kulturinstitutioner och invånarnas kulturvanor verkar dock inte förändras alls över tid. Det är därför viktigt att ta tillvara de insikter vi redan har idag, men också komplettera och framförallt fördjupa kunskaperna. Följande studier rekommenderas inför framtiden:

1. Jämställdhet på folkhögskolor

Kartläggning av könsfördelning och jämställdhetsarbete på folkhögskolor i Västra Götaland bör prioriteras, eftersom folkbildning inte ingår i denna rapport. Det vore dessutom intressant att även sammanställa statistik över könsfördelningen av deltagare på liknande sätt som presenteras av kulturvanor i bilaga 1 till denna rapport.

2. Kvalitativa fördjupningar av jämställdhet inom olika konst- och kulturområden

Utvärdering av insatser i genomförandeplaner för att främja jämställdhet och motverka trakasserier kan ske tidigast 2020, när kulturinstitutionerna redovisat resultat i en delrapport. Kulturinstitutionerna är dock olika och har olika förutsättningar. Det kan därmed vara svårt att sammanfatta, jämföra och bedöma resultat. Rekommendationen är att försöka kombinera helhetsperspektiv, men framförallt kvalitativa fördjupningar inom respektive konst- och kulturområden. Detta kan potentiellt även utgöra ett bra underlag samtal och erfarenhetsutbyte kulturinstitutionerna emellan och i bästa fall bidra till ökat lärande. I kvalitativa fördjupningar blir möjligheterna också större att använda intersektionalitet som analysmetod:

”Termen kommer från engelskan intersection som betyder ”korsning” eller ”skärningspunkt” och innebär att diskrimineringsgrunder kan korsa och förstärka varandra. Utgångspunkten är att människor har många sociala roller och därmed många överlappande identiteter. Kulturverksamheter måste därför analysera diskriminering mot bakgrund av att tillhörigheter baserade på kön, klass, sexualitet, ålder med mera kan försvaga eller förstärka individens delaktighet i kulturlivet.”⁵³

Det vore även intressant att sammanställa statistik och analysera hela kedjan inom ett specifikt konst- och kulturområde. Det är ett faktum att tjejer ”kulturar” mer än killar, men könsskillnaderna är i många fall mindre för ungdomar än barn.⁵⁴ Fler kvinnor än män studerar på eftergymnasiala konstnärliga utbildningar, 65 procent av de examinerade på eftergymnasial konstnärlig utbildning 2015/2016 var kvinnor.⁵⁵ Däremot studerar betydligt fler män än kvinnor till dirigenter.⁵⁶ Beror (o)jämställdhet på kulturinstitutioner på att fler kvinnor eller män utbildas inom området eller på rekrytering?

⁵³ Rätten att delta i kulturlivet, sidan 16

<https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/13116639-25ac-4797-a9c4-ce2a197d36da/Riktlinjer-for-strategiomradet-Vidgat-deltagande.pdf?a=false&guest=true>

⁵⁴ Bra källa till statistik finns i rapporten om barns och ungas kulturaktiviteter av Myndigheten för kulturanalys, läs mer i bilaga 1

⁵⁵ SCB, regionala matchningsindikatorer,

http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM9906

⁵⁶ 2014 var 67 procent av dirigentstudenterna män, 2015: 75 procent och 2016: 70 procent. Källa Årsredovisning 2016 för Kungliga Musikhögskolan. Andelen sökande kvinnor och män framgår inte av årsredovisningen.

Sammantaget tyder resultaten på att tjejer och kvinnor i betydligt högre utsträckning tar del av kultur på fritiden, medan andelen män ökar i professionella sammanhang. Här behövs det mer fakta och analys inom respektive konst- och kulturområde.

3. Kvantitativ kartläggning av könsfördelning med längre tidsperspektiv 2015–2019

Kartläggning av könsfördelningen på kulturinstitutioner 2015–2019 kan ske 2020. Det vore intressant med att beskriva och analysera könsfördelningen i ett lite längre tidsperspektiv, än vad som varit möjligt i denna rapport. Då kan även skillnader och likheter beträffande könsfördelning bland olika anställningsformer studeras närmare.⁵⁷ Frågan är dock om det är mödan värt, mot bakgrund av att resultaten i denna rapport indikerar att det är små förändringar av könsfördelningen av personal över tid.

4. Ny kartläggning av jämställdhet i kulturlivet 2018-2020

Ny kartläggning av jämställdhet i kulturlivet 2018-2020 när kulturinstitutionerna redovisat slutrapporter av kulturnämndens uppdrag 2021. Kartläggningen bör kombinera kvantitativa och kvalitativa metoder genom att sammanställa statistik ur Kulturdatabasen samt beskriva och analysera jämställdhetsarbetet genom kulturinstitutionernas slutrapporter.

5. Jämförelse av könsfördelning i kultursektorn med andra samhällssektorer och näringsliv

Det vore intressant att sätta resultaten i denna kartläggning i ett större samhällsperspektiv. Är kultursektorn mer eller mindre jämställd än andra samhällssektorer och näringsliv? Exempelvis är det jämn könsfördelning av chefer för kulturinstitutioner i Västra Götaland sedan 2007 och resultatet tyder på att kultursektorn är mer jämställd än många andra samhällssektorer och näringsliv. Hur ser det ut för andra yrkeskategorier? Vidare finns det skillnader mellan kvinnor och män när det gäller löner i kultursektorn och andra samhällssektorer och näringsliv?

⁵⁷ Kartläggning 2015–2019 är möjligt genom Kulturdatabasen. 2015 var första året då samtliga museer med regionalt stöd redovisade i Kulturdatabasen, mellan 2012–2015 redovisade enbart kulturinstitutioner inom kultursamverkansmodellen i Kulturdatabasen. 2020 etableras en ny Kulturdatabas och troligen även nya definitioner som eventuellt gör det svårare att jämföra könsfördelningen över tid.

Bilaga 1: Kulturvanor i Västra Götaland

Vad gör invånarna i Västra Götaland på fritiden? I denna bilaga presenteras en översikt av kvinnors och mäns, tjejers och killars kulturvanor.

Kunskap om vuxnas kulturvanor genom SOM institutet

Västra Götalandsregionen samarbetar med SOM-institutet vid Göteborgs universitet för att följa utvecklingen ur ett invånarperspektiv (SOM = Samhälle, Opinion, Media). SOM institutet skickar årligen ut enkäter till personer mellan 16 - 85 år via post och web. Varje år publiceras rapporten *"Uppföljning av Vision Västra Götaland"* av SOM institutet, där ett kapitel beskriver utvecklingen av invånarnas kultur och fritidsvanor. Därtill presenteras resultaten av forskare vid årligen återkommande seminarier i december.⁵⁸

Kunskap om barns kulturvanor genom studie av Myndigheten för kulturanalys

För att få mer kunskap om de prioriterade målgrupperna barn och unga bidrog kulturnämnden till en undersökning som Myndigheten för kulturanalys ansvarade för och resultaten presenteras i rapporten *Barns och ungas kulturaktiviteter Västra Götalandsregionen 2017*.⁵⁹

Sammanfattning av invånarnas kulturvanor

Invånarnas kulturvanor är stabila över tid och de i särklass mest populära kulturaktiviteterna är att lyssna på musik, se på film och läsa böcker. Vidare är biografier, bibliotek och museer välbesökta. Kulturvanorna skiljer sig dock åt för kvinnor och män, ålder, utbildningsnivå och boendeort. Myndigheten för kulturanalys konstaterar följande:

"En ung välutbildad kvinna i en större stad är betydligt mer kulturaktiv än en äldre lågutbildad man på landsbygden" (Kulturvanor, rapport 2016:1 av Myndigheten för kulturanalys, sidan 28⁶⁰)

Mest jämställda kulturvanorna är att se på film, gå på bio och besöka museum, medan kvinnor i betydligt högre utsträckning tar del av scenkonst. Vidare både läser, skriver och besöker kvinnor bibliotek mer än män.

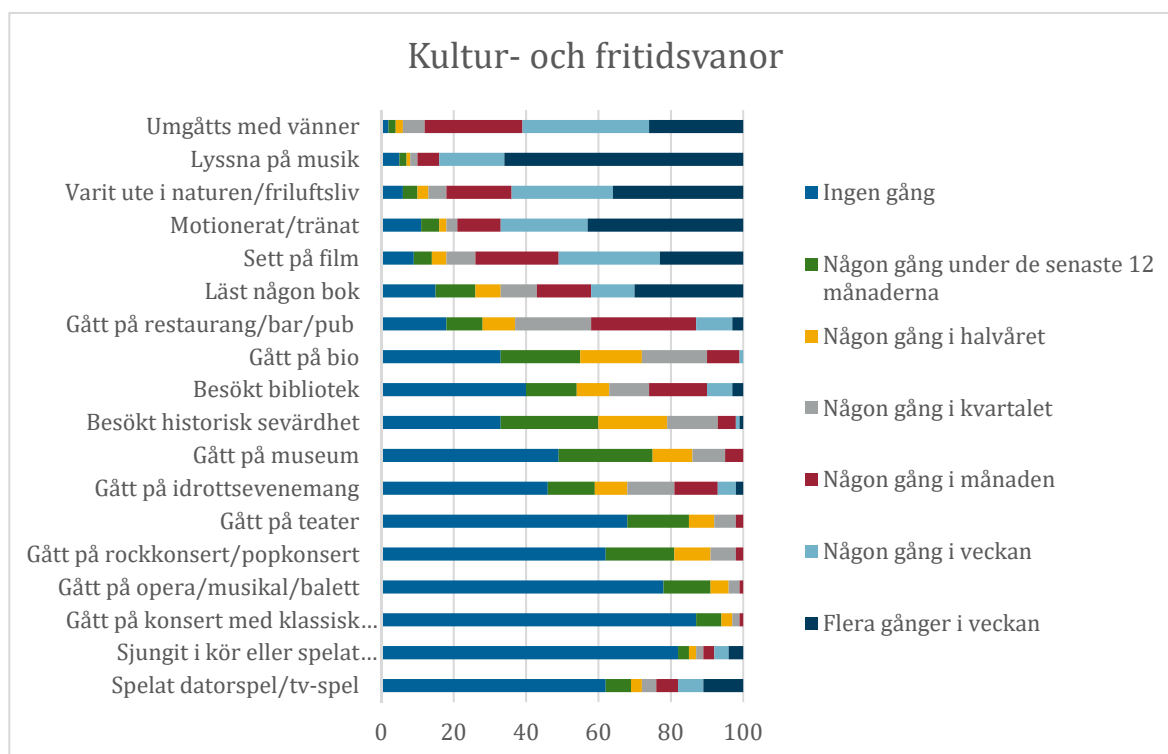
⁵⁸ "Västsvenska SOM undersökningen 2016: Uppföljning av Vision Västra Götaland", SOM rapport 2017:40: https://som.gu.se/digitalAssets/1671/1671113_v--stsvenska-som-unders--kningen-2016-uppf--ljning-av-vision-v--stra-g--taland-korrekt.pdf

⁵⁹ *Barns och ungas kulturaktiviteter Västra Götalandsregionen 2017* av Myndigheten för kulturanalys: https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/e950d60b-ea29-457f-b600-013a5ed58af2/Barn_kulturvanor_VGR_MYKA_2017.pdf?a=false&guest=true
Bilaga till rapporten där resultat illustreras specifikt för Västra Götalandsregionen sammanställt av koncernavdelning data och analys hittas här:

https://alfresco.vgregion.se/alfresco/service/vgr/storage/node/content/workspace/SpacesStore/3b457974-7015-448d-ac5e-1231196922e1/bilaga_boukultur_vgr_2018.pdf?a=false&guest=true

⁶⁰ <http://kulturanalys.se/wp-content/uploads/2016/01/Kulturvanor.pdf>

Kvinnors och mäns kulturvanor



Källa: Figuren visar andel i procent av invånare i åldrarna 16-85 år i Västra Götaland som har ägnat sig åt följande aktiviteter. Källa: Västsvenska SOM-undersökningen 2016 och 2015 för gått på bio, besökt bibliotek, och historisk sevärdhet.

Fritidsaktiviteter i vardagen

Fritidsaktiviteter som är lätta att göra själv är frekventa, exempelvis lyssnar 90 procent på musik, 88 procent umgås med vänner, 83 procent är ute i naturen, 79 procent tränar, 75 procent ser på film och 57 procent läser böcker minst en gång i månaden.

Populärt att besöka kultur- och idrottsevenemang årligen

Att besöka bio, museum, bibliotek, kultur- och idrottsevenemang är populärt, men här är årliga besök mer relevant.

Nära 7 av 10 av invånarna går på bio årligen och tendensen är att antalet biobesök ökar över tid, trots att biograferna blir allt färre⁶¹.

67 procent har besökt en historisk sevärdhet under det senaste året och hälften har besökt något museum. Allt fler besöker de 45 större museerna i Västra Götaland och det är ungefär 3 miljoner besök årligen⁶².

⁶¹ Källa: Svenska Filminstitutet, *Filmåret i siffror 2016*, <http://www.filminstitutet.se/globalassets/2.-fa-kunskap-om-film/analys-och-statistik/publikationer/filmaret-i-siffror/filmaret-i-siffror-2016.pdf>

⁶² Myndigheten för kulturanalys är ansvarig för officiell museistatistik. De använder definition av museum från The International Council of Museums och har även avgränsat statistiken ytterligare inkluderar museer med minst ett årsverk. Detta medför att flera mindre museer faller utanför statistiken, exempelvis hembygdsgräddor, arbetslivsmuseer, öppna konstnärshem, fornbyar, konsthallerier, herrgårdar och

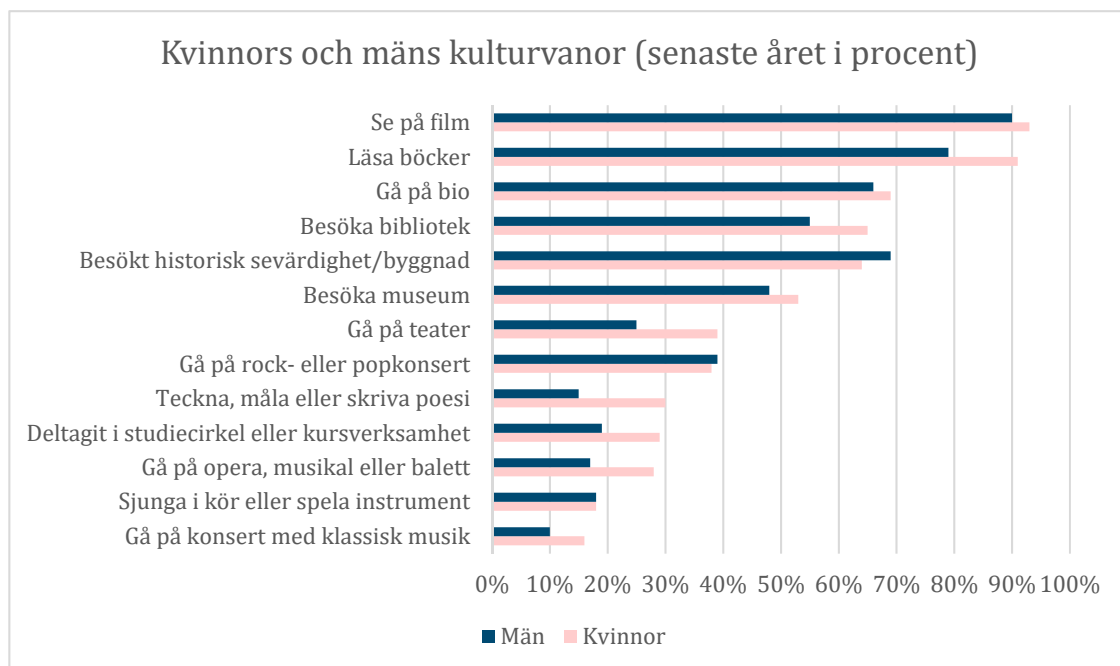
6 av 10 invånare besöker årligen något av de 318 biblioteken i Västra Götaland, men antalet utlånade böcker minskar.⁶³

Göteborgs ställning som evenemangsstad är stark och på de stora arenorna finns plats för både idrott och kultur. 54 procent av invånarna har besökt idrottsevenemang under det senaste året och 38 procent har gått på rock/popkonsert.

I staden finns även scenkonstinstitutioner med konstnärliga framgångar såsom GöteborgsOperan och Göteborgs Symfoniker. 22 procent av invånarna har gått på musikal och opera under det senaste året och 13 procent har gått på konsert med klassisk musik.

Yngre välutbildade kvinnor i större städer deltar mer i kulturlivet

Invånarnas kulturvanor är stabila över tid, men skiljer sig åt för olika grupper i samhället, där yngre välutbildade kvinnor i större städer deltar mer i kulturlivet. Generellt är det något fler kvinnor än män som ägnar sig åt olika kulturaktiviteter, både vad gäller besök och att själv utöva kultur i olika former, vilket illustreras i figuren nedan.



Kommentar: Figuren visar 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. Källa: Västsvenska SOM-undersökningen 2016, 2014 för "Deltagit i studiecirkel eller kursverksamhet", 2015 för "Besökt bibliotek", "Gått på bio" och "Besökt historisk sevärdhet/byggnad" samt 2012 för "Teckna, måla eller skriva poesi".

industriminnen. Siffror för Västra Götaland är sammanställd utifrån statistik publicerad i publikationen: *Museer 2016*, http://kulturanalys.se/wp-content/uploads/Museer-2016_webb.pdf

⁶³ Kungliga biblioteket ansvarar för Sveriges officiella biblioteksstatistik, <http://biblioteksstatistik.blogg.kb.se/>

Jämnast könsfördelning för film

Kvinnor ser i något högre utsträckning än män på film både hemma och på bio, men skillnaden är bara tre procentenheter. 93 procent av kvinnorna ser på film någon gång om året och 90 procent av männen. 69 procent av kvinnorna går på bio någon gång om året och 66 procent av männen.

Kvinnor och män besöker museer, historiska sevärdheter och byggnader

Kvinnor besöker i något högre utsträckning museer, medan det är tvärtom män som besöker historiska sevärdheter och byggnader. Skillnaden mellan kvinnor och män är fem procentenheter. 53 procent av kvinnorna besöker museum någon gång om året och 48 procent av männen. 64 procent av kvinnorna besöker historiska sevärdheter någon gång om året och 69 procent av männen.

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. 39 procent av kvinnorna går på teater någon gång om året och 25 procent av männen. 28 procent av kvinnorna går på opera, musikal eller balett någon gång om året och 17 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. 16 procent av kvinnorna går på konsert med klassisk musik någon gång om året och 10 procent av männen. 38 procent av kvinnorna går på rock- eller popkonsert någon gång om året och 39 procent av männen. 18 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 läser, skriver och besöker bibliotek mer än män

91 procent av kvinnorna har läst någon bok det senaste året, medan andelen män är betydligt lägre, 79 procent. Kvinnor besöker även biblioteken i betydligt högre utsträckning, 65 procent jämfört med 55 procent av männen. Skillnaderna mellan kvinnor och män är störst beträffande eget skapande, 30 procent av kvinnorna tecknar, målar eller skriver poesi att jämföra med 15 procent av männen.

Tjejs och killars kulturvanor

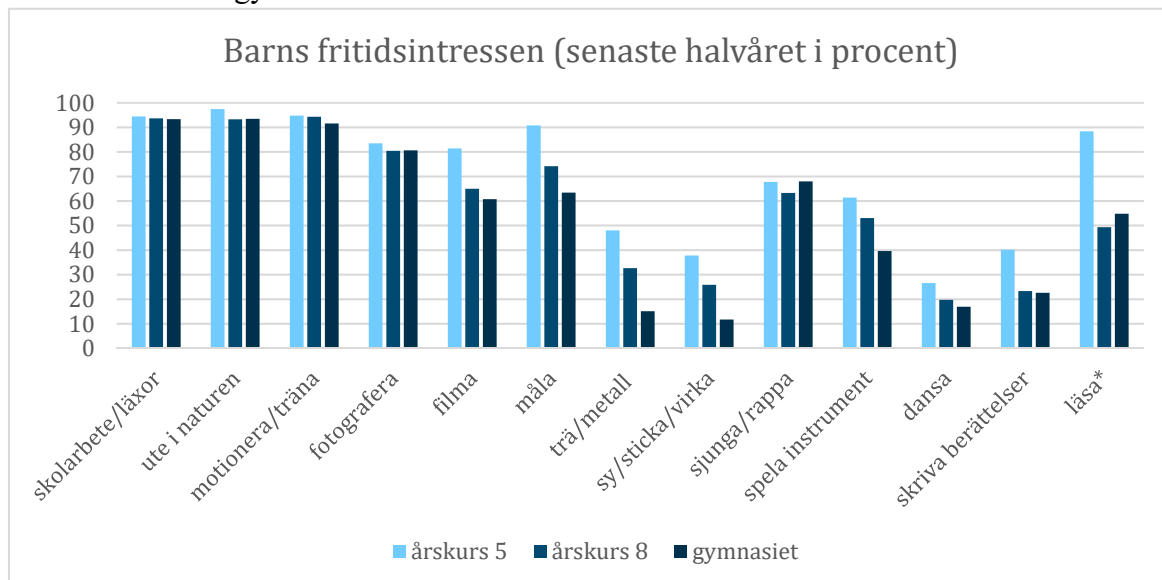
”Jag måste släppa loss min kreativitet.” Elev i årskurs 5⁶⁴

Kultur- och idrottsaktiviteter tar plats i barns vardag; De flesta barn tränar, fotar, filmar, målar och sjunger på fritiden. Många spelar instrument och flera skriver också egen musik och berättelser. 12 procent av barn i årskurs 5 läser aldrig böcker på fritiden och ungefär hälften av ungdomarna. Barn är mer aktiva kulturkonsumenter än vuxna. Populära besöksaktiviteter är bio, idrottsevenemang, bibliotek och museum. Varför vill barn och ungdomar hålla på med kultur? Jo, de tycker det är roligt, de vill ”kultura” tillsammans med kompisar och för att lära sig något nytt. Tid är det största hindret för delta i kulturaktiviteter.

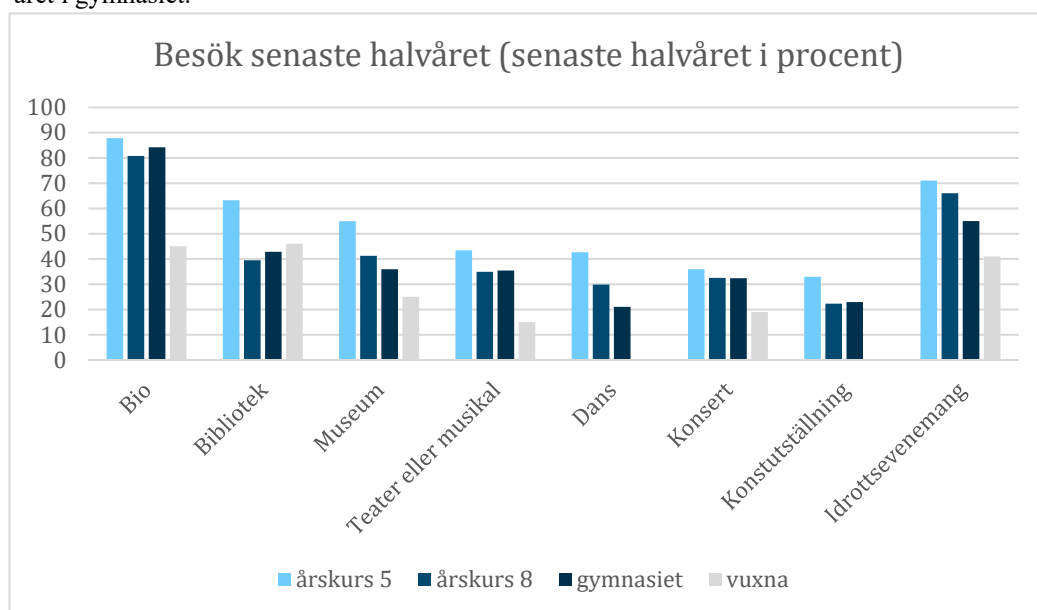
⁶⁴ **Källa:** ”Barns och ungas kulturaktiviteter: Västra Götalandsregionen 2017” av Myndigheten för kulturanalys.

”Skolan tar upp mycket tid, speciellt om man bor långt bort. Så det är svårt att hinna med kulturella intressen. Skulle göra mer om tiden räckte till men prioriterar att plugga och sova. ” Elev i gymnasiet⁶⁵

Figurerna nedan visar barns fritidsintressen senaste halvåret uppdelat på årskurs fem, åtta och andra året i gymnasiet.



Källa: ”Barns och ungas kulturaktiviteter: Västra Götalandsregionen 2017” av Myndigheten för kulturanalys. Se bilaga 2 för frekvenstabeller. *Läsa avser böcker för årskurs 5 och skönlitteratur för årskurs 8 och andra året i gymnasiet.



Källa är ”Barns och ungas kulturaktiviteter: Västra Götalandsregionen 2017” av Myndigheten för kulturanalys. Se bilaga 2 för frekvenstabeller. Källa för vuxnas kulturvanor är SOM institutet 2016 och 2015 för besök på bio och bibliotek, som ej ingick i frågeformuläret 2016.

⁶⁵ ibid

Tydliga mönster i barns (och vuxnas) kulturaktiviteter: kön, ålder och föräldrars utbildning

Det är tydliga mönster i barns (och vuxnas) kulturaktiviteter. Yngre barn deltar mer än äldre, med undantag av digitala kulturaktiviteter. Ungdomar upplever dock hinder i högre utsträckning än yngre barn. Föräldrars utbildningslängd påverkar barns kulturaktiviteter. Däremot påverkar inte utländsk bakgrund barns kulturaktiviteter. Det är små skillnader mellan regioner i Sverige i barns kulturaktiviteter.

Tjejer deltar mer i kulturaktiviteter än killar och i flera fall är könsskillnaderna större för yngre barn jämfört med ungdomar. Killar deltar i något högre utsträckning i idrottsaktiviteter än tjejer. I en nyligen publicerad kartläggning av Centrum för idrottsforskning konstateras följande.

”Idrottsvärlden genomsyras av könsmonster. En del idrotter lockar flickor och pojkar, kvinnor och män i lika hög utsträckning, men många lockar i stor utsträckning bara ett av könen.” (Resurser, representation och ”riktig” idrott – om jämställdhet inom idrotten, sidan 58⁶⁶)

Att andelen män ökar och könsskillnaderna minskar ju äldre barnen blir, känns också igen från idrotten:

Det kvinnliga deltagandet är som mest framträdande på ridskolorna. Andelen män ökar successivt ju mer tävlings- och elitinriktad verksamheten blir. (Resurser, representation och ”riktig” idrott – om jämställdhet inom idrotten, sidan 63⁶⁷)

När det gäller eftergymnasiala konstnärliga utbildningar i Västra Götaland var 65 procent av de examinerade kvinnor 2015/2016.⁶⁸ Däremot studerar betydligt fler män än kvinnor till dirigenter.⁶⁹

Sammantaget tyder resultaten på att tjejer och kvinnor i betydligt högre utsträckning tar del av kultur på fritiden, medan andelen män ökar i professionella sammanhang.

⁶⁶ https://centrumforidrottsforskning.se/sv/regeringsuppdrag-uppfoljning-av-statens-idrottsstod/rapporter/resurser-representation-och-riktig-idrott/?_ga=2.82947734.1669522342.1538039211-1900056174.1535695903

⁶⁷ ibid

⁶⁸ SCB, regionala matchningsindikatorer,

http://www.statistikdatabasen.scb.se/pxweb/sv/ssd/START_AM_AM9906

⁶⁹ 2014 var 67 procent av dirigentstudenterna män, 2015: 75 procent och 2016: 70 procent. Källa Årsredovisning 2016 för Kungliga Musikhögskolan. Andelen sökande kvinnor och män framgår inte av årsredovisningen.

Bilaga 2: Uppföljning av jämställdhet i kulturnämndens uppdrag 2015–2017

Bilagan presenteras i ett separat dokument och kan läsas fristående från denna rapport.

I bilagan presenteras uppföljning per verksamhet och statistik över könsfördelningen av personal. I de fall där statistik finns tillgänglig presenteras även besöksprofiler till respektive kulturinstitution från SOM institutet. Dessutom beskrivs kulturinstitutionernas arbete för att främja jämställdhet genom citat från slutrapporter av kulturnämndens uppdrag 2015–2017 och genomförandeplan 2018.

Bilaga 3: Kulturverksamheter i Västra Götaland

Verksamhet	Kategori	Uppdrag 2015-2017	Kulturdatabasen
Borås Stadsteater	Scenkonst	ja	ja
Folkteatern	Scenkonst	ja	ja
GöteborgsOperan	Scenkonst	ja	ja
Göteborgs Stadsteater	Scenkonst	nej	ja
Göteborgs Symfoniker	Scenkonst	ja	ja
Göteborg Wind Orchestra	Scenkonst	nej	ja
Regionteater Väst	Scenkonst	ja	ja
Vara Konserthus	Scenkonst	ja	ja
Bohusläns museum	museum	ja	ja
Borås konstmuseum	museum	ja	ja
Dalslands konstmuseum	museum	ja	saknas
Göteborgs Stads 4 museer	museum	nej	ja
Innovatum Science Center	museum	ja	ja
Lokstallet	museum	ja	nej
Läckö Slott	museum	ja	ja
Nordiska Akvarellmuseet	museum	ja	ja
Röda Sten konsthall	museum	ja	ja
Skövde konstmuseum	museum	ja	ja
Textilmuseet i Borås	museum	ja	ja
Västergötlands museum	museum	ja	ja
Västarvet	museum	ja	ja
Kulturakademin	främjare	ja	ja
Kultur i Väst	främjare	ja	ja
KulturUngdom	främjare	ja	ja
Riksteater Väst	främjare	ja	ja
Film i Väst	övriga	ja	delvis
Göteborgs Film Festival	övriga	ja	nej
Hantverkslaboratoriet	övriga	ja	nej
Konstenheten	övriga	ja	nej
Nätverkstan	övriga	ja	nej
Tillt	övriga	ja	nej
Summa scenkonst	8	6	8
Summa museer	13	12	11
Summa främjare	4	4	4
Summa övriga	6	6	0
Totalt	31	28	23

2018-10-10

Dokumentnamn: Jämställdhet kultur i Västra Götaland!? – Kartläggning av jämställdhet på kulturinstitutioner med regional finansiering 2016–2017

Bilden på framsidan är från en handelsbod i Skaraborg. Foto: José Lagunas Vargas

Diarienummer: KUN 2018-00577

Kontaktperson: Mari Nilsson, Koncernkontoret, koncernavdelning data och analys