

# Hur blir konsten och kulturen bättre på Jämställdhet & Mångfald?

## Sammanfattning och verktygslåda från workshop 18 januari 2011

Projektet KKN som arrangerade workshopen har liksom alla EU projekt horisontella mål att uppfylla; två av dessa mål är jämställdhet och mångfald. Att även kulturella och kreativa näringar har behov av att arbeta med dessa mål framkom tydligt i den kartläggning över sysselsatta och företagare inom Kulturella och kreativa näringar som KKN gjort. Kartläggningen visar att de utrikesfödda är förhållandevis färre i dessa branscher än i arbetslivet som helhet.

För kvinnor och män visar den framtagna KKN statistiken att kvinnor som grupp tjänar betydligt sämre än män som grupp. Andra studier visar på samma förhållande; kultursektorn är mer ojämlig både vad det gäller mångfald och jämställdhet mellan könen, än arbetslivet i stort. Istället för att gå ut till en bred publik med föreläsningar i ämnet valde vi att bjuda in ett begränsat antal personer som arbetar inom publik verksamhet med kulturella och kreativa näringar och vars ökade medvetenhet om dessa frågor, skulle kunna få ett genomslag för dessa utåtriktade verksamheter. Vidare representerade de inbjudna quattro helix, dvs. offentlig sektor, privat näringsliv, högskola och civilsamhälle (föreningsliv). Tretton personer deltog i seminariet förutom föreläsarna. Målet var att utifrån den kunskapsplattform som föreläsarna gav kring jämställdhet och mångfald, i workshopform få deltagarna att arbeta fram metoder och verktyg för att förbättra jämställdhet och mångfald i den egna verksamheten.

**Föreläsare inom Jämställdhet:**

**Vanja Hermele**

**Föreläsare inom Mångfald:**

**Ola Öhlin**

**Samtalsledare:**

**Yvonne Rock**

### Citat från dagen:

**”Svensk kultur har en förmåga att bara se sin egen kultur, svenska konstnärer ställer ut i Sverige, utländska konstnärer ställer ut i hela världen”**

*Ola Öhlin*

## Dagens föreläsare:



**Vanja Hermele** har undersökt jämställdheten i kulturen i bland annat rapporterna *Konsten*, så funkade det (inte), 2009 och *I väntan på vadå?* 2007. Vanja inledde med att redogöra för betydelsen av begreppen jämställdhet och genusperspektiv; jämställdhet innebär att räkna tex antal kvinnliga chefer på en arbetsplats (kvantitet) medan genusperspektivet undersöker villkoren för kvinnliga chefer (kvalitet). Forskningen visar på både en positiv och en negativ utveckling av jämställdheten inom kulturen. Enligt Vanja sker jämställdheten ”schizofrent”; antalet kvinnor ökar på ett ställe, samtidigt som de minskar på ett annat. Till exempel har antal kvinnliga chefer ökat inom scenkonsten, från 69 procent manliga chefer 2007, till 19 kvinnliga chefer och 19 manliga 2009. På andra ställen är det omvänt. Svenskt konstnärslexikon från 1921 listar över tusen kvinnliga konstnärer födda 1780-1879. I 1950-års upplaga finns bara tre kvinnor kvar. Det finns alltid bortförklaringar till avsaknaden av kvinnor sa Vanja, tex att ”det är okonstnärligt att räkna”. Men Vanja menar att det är just det vi måste göra; om vi räknar leder det i förlängningen till fler kvinnor inom scenkonsten, fler verk av kvinnor skapas, och således påverkas konsten.

**Ola Öhlin** har genomfört flera arbeten kring konst och integration bland annat ”Hur integrerat är kulturlivet i Norrköping 2010?”, ”Enligt konstens alla regler, 2009”, och ”Hem ljuva hem, 2006”. Ola presenterade regional statistik som visade att 5 % av de som arbetar inom kultursektorn i Dalarna är utlandsfödda, mot ca 10% i alla branscher i hela landet. Statistik på nationell nivå visade att antalet utrikesfödda i kulturella institutioner är mycket lågt. År 2010 undersökte Ola 18 statliga kulturinstitutioner med 2600 anställda. Endast 40 stycken av de anställda hade en annan bakgrund än svensk. Av 267 personer som år 2007 ställde ut sin konst på 59 gallerier i Sverige, fanns endast 22 utländska utställare. Det finns många regler och koder som utländska konstnärer måste ta sig förbi för att ta sig in på den svenska kulturscenen påpekade Ola. Kriterierna för vem som räknas som konstnär kan vara svåra att uppfylla med examen från annat land än Sverige. Arbetsprover bedöms ofta utifrån rådande syn på god konst, vilket i Sverige tyvärr ofta exkluderar utlandsfödda konstnärer.



**”Ofta förutsätter vi att tjejer är rädda för teknik, och fokuserar bara på hindret”**

*Vanja Hermele*

**”Näringslivet är bättre än kulturen på att räkna och lyfta fram utländska personer.**

*Yvonne Rock*

## Verktyglådan:

Ambitionerna med dagens grupparbeten var att utifrån sin egen verksamhet öka mångfalden och jämställdheten. Alla deltagarna var väl förtrogna och positiva till att arbeta med områdena och inom flera verksamheter finns både jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Bechdels test som tagits fram för filmen, ang jämställdhet, är ett lättillgängligt verktyg som kan användas i olika sammanhang i scen och mediakonst. Testa det själv i Ditt arbete, eller nästa gång Du ser en film!

1. Finns det kvinnor i filmen?
2. Talar de med varandra?
3. Talar de om något annat än män?

Fastän deltagarna i workshopen arbetade inom olika fält, fanns det beröringspunkter. Sammanfattning från de olika gruppernas arbete, som ska försöka implementeras i verksamheterna:

1. Kommunikation måste vara tillgänglig så att målgruppen känner sig inkluderad i val av bilder, text och även språk.  
(Ökad medvetenhet och arbetsgång internt. Använd rätt media externt)
2. Kommunikation och verksamhet bör frångå den svenska heteronormativiteten som standard och se olikheter som möjlighet för ömsesidigt arbete.  
(Ökad medvetenhet och arbetsgång internt)
3. Presentera förebilder och case som finns inom den målgrupp man vill nå.  
(Extern kommunikation)
4. Nyckelpersoner. Sök nyckelpersoner som kan vara förespråkare och dörröppnare som finns inom den målgrupp man vill nå. (Extern kommunikation)
5. Arbeta uppsökande för att nå ny målgrupp. (Extern kommunikation)
6. Arbeta för att stärka deltagare från underrepresenterad grupp, ev genom externa nätverk.  
(Bibehålla målgruppen)

En mer specifik tanke kring projekt lyftes fram av en grupp:

I ansökningsförfarande kring projekt bör de horisontella målen få ökad betydelse, där projekt som lyfter fram arbetet med horisontella målen bör prioriteras. I förlängningen kan även ses att dessa kriterier kunde vägas in vid upphandling.

**”Många säger att det är en slump att det finns så få kvinnor på en del arbetsplatser, i så fall är det en otroligt konstig slump som pågått i 2000 år”**

*Vanja Hermele*

## Så går vi vidare:

28 april 2011 träffas deltagarna igen och berättar om sina vidare erfarenheter av att arbeta i enlighet med Verktygslådan, eller om man har hittat andra metoder att verka för jämställdhet och mångfald.

Stort tack till alla deltagare och föreläsare!

### **Theresia HolmstedtJensen**

Koordinator KKN

E-mail: [theresia@regiondalarna.se](mailto:theresia@regiondalarna.se)

Tel: 023- 77 70 12

Web: [www.regiondalarna.se](http://www.regiondalarna.se)



Ola Öhlin

KKN (Kulturella och Kreativa Näringar) är ett tvåårigt samarbete mellan regionförbunden i Dalarna, Gävleborg och Värmland, samt landstingen i Dalarna och Gävleborg, med region Dalarna som projektägare. KKN finansieras av regionförbunden och landstingen, samt EU:s regionala fond.

Period: 090801-110731.