

Resultat och lärdomar från
jämförbarhetsintegrering
2020–2025

JiM på Kulturrådet

KULTURRÅDET

Rapport

2026-01-19

Kulturrådet

Box 27215, 102 53 Stockholm

kulturradet@kulturradet.se

Sammanfattning

Kulturrådet har haft i uppdrag av regeringen att arbeta med jämställdhetsintegrering av verksamheten sedan 2015. År 2021 tog Kulturrådet fram en inriktning för arbetet med jämställdhetsintegrering och i den här uppföljningen redovisas genomförandet och utfallet av det arbetet. Kulturrådet beskriver även vilka lärdomar vi gjort under arbetet med jämställdhetsintegrering och sammanfattar fortsatta jämställdhetsutmaningar på kulturområdet.

Kulturrådet har under 2020–2025 genomfört flera insatser som stärkt myndighetens rättighetsbaserade arbete, inklusive jämställdhetsintegrering. Efter en omorganisation 2023 samlades ansvaret för rättighetsuppdragen i en ny enhet och en horisontell process, Rättighetsprocessen. Det har bidragit till att skapa bättre samordning, tydligare roller och ökat strategiskt utrymme för jämställdhetsfrågor. Även om det är för tidigt att mäta konkreta effekter bedömer Kulturrådet att Rättighetsprocessen ökat effektiviteten och ändamålsenligheten i myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering.

När det gäller bidrag till det fria kulturlivet har Kulturrådet gjort förändringar i myndighetsutövningen som inneburit ett minskat fokus på jämställdhetsintegrering till förmån för att säkerställa konstnärlig frihet och ett förebyggande diskrimineringsarbete. Det har till exempel inneburit att Kulturrådet tagit bort riktlinjer om att fördelningen av de fria bidragen ska vara jämställda. Istället har myndigheten utvecklat ett självreflekterande arbetssätt och på olika sätt försökt stärka förutsättningarna för referens- och arbetsgruppernas arbete. Utfallet av Kulturrådets bidragsgivning till det fria kulturlivet återspeglar den könssegregering som finns inom branschen. Inom flera konstarter ser vi dock att Kulturrådets bidrag i något högre grad går till projekt och verksamheter där de medverkande konstnärerna tillhör det underrepresenterade könet i branschen. Det skulle krävas ett större utvärderingsuppdrag för att kunna bedöma effekterna av Kulturrådets bidragsgivning på jämställdhet i kulturbranscherna.

Inom de främjande utvecklingsbidragen, särskilt det läsfrämjande arbetet, har Kulturrådet genomfört flera insatser som på olika sätt kan förväntas påverka folkbiblioteken och andra läsfrämjande aktörers förutsättningar att nå kvinnor, tjejer, män, pojkar och icke-binära. Genom riktade projekt, pilotverksamheter och kunskapsstöd har myndigheten arbetat med att öka barns och ungas läsning samt med att till exempel stärka mäns roll som läsande förebilder. Arbetet är forskningsbaserat men Kulturrådet har inga formella jämställdhetskrav i bidragsgivningen, och det är inte möjligt för myndigheten att göra en aggregerad uppföljning på resultaten av de projekt som finansierats.

Sammanfattningsvis visar uppföljningen att Kulturrådet under perioden 2020–2025 har lagt en stabil organisatorisk grund för jämställdhetsintegrering genom nya arbetssätt, stärkt kompetens och tydligare processer. Samtidigt kvarstår utmaningar när det gäller uppföljning, resurser och möjligheten att visa konkreta samhällseffekter. Kulturrådet bedömer att de jämställdhetsutmaningar som myndigheten identifierade 2021 kvarstår och att de på flera sätt förvärrats på grund av ett ansträngt ekonomiskt läge på kulturområdet och effekter av pandemin. Kulturrådet bedömer att en intersektionell analys är avgörande i det fortsatta arbetet med att utforma insatser för ett mer jämställt kulturliv.

Innehåll

Sammanfattning	3
1. Bakgrund	5
1.1 Uppdrag jämställdhetsintegrering	5
1.2 Identifierade jämställdhetsutmaningar	5
1.3 Rapporten.....	5
2. Resultat av JiM	7
2.1 Jämställdhetsintegrering av styrprocesser och kompetensutveckling	7
2.2 Jämställdhetsintegrering av bidrag till det fria kulturlivet.....	12
2.3 Jämställdhetsperspektiv i de främjande utvecklingsbidragen	18
3. Påverkan på de jämställdhetspolitiska målen... ..	24
3.1 Ojämn fördelning mellan könen i yrkesutövande inom kultursektorn och inkomstskillnader mellan könen	24
3.2 Ojämn fördelning mellan könen i deltagande i kulturlivet och konsumtion av kultur	31
4. Kvarvarande jämställdhetsutmaningar på kulturområdet	35
5. Referenser	38

1. Bakgrund

1.1 Uppdrag jämställdhetsintegrering

Regeringens utvecklingsprogram för Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM) har syftat till att stärka myndigheternas arbete med jämställdhetsintegrering så att deras verksamhet ännu bättre bidrar till att uppnå de jämställdhetspolitiska målen.¹ Kulturrådet fick sitt första uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering 2015.² Kulturrådets uppdrag har sedan dess varit att fortsätta att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen, med fokus på lika möjligheter att delta i kulturlivet.³

På uppdrag av regeringen tog Kulturrådet 2021 fram en inriktning för det fortsatta jämställdhetsarbetet för åren 2022–2025. Den här rapporten är en uppföljning av den inriktningen.⁴ I regleringsbrevet för 2025 gav regeringen Kulturrådet i uppdrag att redovisa resultat och om möjligt effekter av genomfört arbete, inom ramen för JiM, under tidsperioden 2020–2025.

Kulturrådet ska även redogöra för lärdomar som är relevanta för myndighetens kärnverksamhet samt redogöra för eventuella fortsatta jämställdhetsutmaningar som myndigheten har identifierat inom ramen för sitt JiM-arbete.

1.2 Identifierade jämställdhetsutmaningar

En del av Kulturrådets uppdrag att ta fram en inriktning för det fortsatta jämställdhetsarbetet på myndigheten 2021 var att identifiera jämställdhetsutmaningar som har koppling till Kulturrådets verksamhet. Med utgångspunkt i omvärldsbevakning och dialog med medarbetare och andra myndigheter identifierade Kulturrådet fyra primära utmaningar:

- ojämn fördelning mellan könen i deltagande och konsumtion av kultur,
- ojämn fördelning mellan könen i yrkesutövande inom kultursektorn,
- inkomstskillnader mellan könen och
- bristande arbetsmiljö med trakasserier och sexuella trakasserier i kultursektorn.

För en längre beskrivning av utmaningarna och analys se Kulturrådet (2021) *JiM på Kulturrådet, inriktning för jämställdhetsintegrering 2022–2025*. Se även kapitel 4 i denna uppföljning om kvarstående jämställdhetsutmaningar på kulturområdet.

1.3 Rapporten

Metod och avgränsningar

Den här uppföljningen är baserad på dokumentstudier och fokusgrupper och intervjuer med anställda på Kulturrådet. I arbetet med uppföljningen har vi även

¹ Se [Mål för jämställdhet - Regeringen.se](#)

² Kulturdepartementet (2015)

³ Socialdepartementet (2016)

⁴ Kulturrådet (2021a)

sammanställt statistik från vår egen bidragsgivning och statistik och uppföljningar från Konstnärsnämnden och Myndigheten för kulturanalys.

På grund av uppdragets omfattning och myndighetens resurser har vi valt att fokusera på tre centrala delar i arbetet med jämställdhetsintegrering; (1) styrprocesser, verksamhetsplanering och kompetensutveckling, (2) bidragsgivning till det fria kulturlivet och (3) främjande utvecklingsbidrag till regional- och kommunal kulturverksamhet. Det finns fler delar av vår verksamhet som genomför och/eller ger bidrag till insatser som rör jämställdhet på olika sätt, till exempel inom Kultursamverkansmodellen, Kulturrådets internationella uppdrag; program för konstnärlig frihet och Kreativa Europa och främjande insatser inom ramen för Astrid Lindgren Memorial Award. Kulturrådet har även på olika sätt arbetat med att utveckla jämställdhetsintegrering i interna processer på myndigheten.

Vår möjlighet att uttala oss om resultat och effekter av myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering bygger i hög grad på verksamhetslogik och det vi bedömer vara *förväntade* resultat och effekter. En verksamhetslogik beskriver hur olika händelser och skeden förmodas hänga samman, från mål och resurser till verksamhet och från verksamhet till prestationer och effekter. I en verksamhetslogik uttrycks också vilka antaganden som ligger till grund för att tro att det ena leder till det andra. De antaganden som Kulturrådet arbetar utifrån bygger på forskning inom aktuella verksamhetsområden. I uppföljningen presenteras de verksamhetslogiker som ligger till grund för vårt arbete och en analys av huruvida genomförda prestationer kommer leda till förväntade resultat och effekter.

Kulturpolitiken i Sverige bygger i hög grad på samverkan mellan kommun, region och ett antal statliga kulturmyndigheter. Det innebär att det är svårt att analysera resultat och effekter på jämställdhet på kulturområdet enbart genom att titta på Kulturrådets verksamhet. Vi har försökt att beakta det i analyserna och påpeka när utfallet är osäkert och skulle behöva utvärderas vidare.

Disposition

Rapporten inleds med en bakgrund till uppdraget och de jämställdhetspolitiska utmaningar Kulturrådet identifierat att myndigheten kan påverka. I kapitel 2 presenteras resultaten av Kulturrådets arbete med jämställdhetsintegrering och förväntade effekter på organisationsnivå. I kapitlet presenterar Kulturrådet även de lärdomar som myndigheten ser av arbetet med jämställdhetsintegrering under 2020–2025. Kapitel 3 är en presentation och analys av hur Kulturrådets arbete påverkar de jämställdhetspolitiska målen som är relevanta utifrån myndighetens uppdrag. I kapitel 4 summeras de kvarvarande jämställdhetsutmaningar vi ser på kulturområdet.

2. Resultat av JiM

Under tidsperioden 2020–2025 har Kulturrådet genomfört flera insatser som utvecklats och förtydligat hur myndigheten arbetar med mänskliga rättigheter och social hållbarhet, inklusive jämställdhet. Inriktningen för jämställdhetsintegrering som togs fram 2021 har utvecklats och samordnats, utifrån ett intersektionellt perspektiv, med Kulturrådets övriga rättighetsuppdrag⁵. Under tidsperioden har Kulturrådet även fått en förändrad styrning vilket påverkat arbetet med jämställdhetsintegrering inom området bidrag till det fria kulturlivet.

I det här avsnittet beskriver vi hur Kulturrådets jämställdhetsintegreringsarbete utvecklats under tidsperioden och vilka effekter på organisationsnivå vi redan kan se, och vilka resultat och effekter vi förväntar oss på längre sikt. I nästa kapitel presenterar vi vilka resultat och effekter på samhällsnivå som Kulturrådets arbete kan förväntas leda till i framtiden.

I kapitlet redovisas Kulturrådets arbete med:

- jämställdhetsintegrering av styrprocesser och kompetensutveckling,
- jämställdhetsintegrering av bidrag till det fria kulturlivet och
- främjande bidrag till kommunal- och regional kulturverksamhet.

2.1 Jämställdhetsintegrering av styrprocesser och kompetensutveckling

Förtydligad samordning genom rättighetsprocessen

Kulturrådet genomförde under 2022–2023 en omorganisation som bland annat syftade till att arbeta mer målgruppsinriktat, alltså att genomföra Kulturrådets uppdrag utifrån en större förståelse för olika målgruppers behov och förutsättningar. Inför omorganiseringen hade en intern arbetsgrupp följt upp implementering av Kulturrådets rättighetsuppdrag och konstaterat att det saknades ett strategiskt, integrerat och intersektionellt arbetssätt med rättighetsuppdragen. Arbetsgruppen utgick till exempel från forskning om jämställdhetsintegrering och utvärderingar av myndigheters arbete med jämställdhetsintegrering.⁶

En central utmaning som beskrivs i forskning om jämställdhetsintegrering är att diskussionen om vad integreringsarbetet ska leda till, vad ojämställdhet är i relation till uppdraget, samt vad lösningen ska vara, vad jämställdhet är i relation till uppdraget, inte ges det strategiska utrymme som krävs. Det blir då upp till enskilda medarbetare att "lösa det" innan insatser kan utformas, och arbetet blir personberoende och kortsiktigt. En bristande samsyn och struktur leder även till att uppföljning och utvärdering försvåras.⁷ Kulturrådet såg ett behov av att skapa

⁵ Kulturrådet har sex rättighetsuppdrag enligt myndighetens instruktion och regleringsbrev: sektorsansvar för funktionshindersfrågor, uppdrag att integrera ett jämställdhets, barnrätts- och ungdoms samt mångfaldsperspektiv i myndighetens verksamhet, uppdrag att inom myndighetens verksamhetsområde främja lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck och uppdrag att särskilt verka för konstnärligt och kulturpolitiskt värdefull utveckling inom verksamheter som rör samiska folkets och övriga nationella minoriteters kultur.

⁶ Callerstig och Lindholm (2011), Statskontoret (2019)

⁷ Callerstig och Lindholm (2011)

ett större utrymme i organisationen för den strategiska diskussionen, som vi ser behöver föras kontinuerligt i samband med att verksamheten planeras, genomförs och följs upp. Kulturrådets generaldirektörs ledningsgrupp bestämde att det här arbetet skulle prioriteras i den nya organisationen.

Mot bakgrund av tidigare lärdomar samlades ansvaret för rättighetsuppdragen efter omorganiseringen till en ny enhet, enheten för Främjande och delaktighet. En horisontell process för att samordna planering, genomförande och uppföljning av rättighetsuppdragen i hela myndigheten etablerades; Rättighetsprocessen.

Inom ramen för Rättighetsprocessen samordnas och utvecklas arbetsätt för det rättighetsbaserade arbetet i Kulturrådets externa uppdrag och intern kompetensutveckling. I samband med omorganiseringen förtydligades rollfördelningen för internt och externt rättighetsarbete, det interna arbetet med lokaler, arbetsmiljö, rekrytering, kommunikation med mera samordnas på enheterna för verksamhetsstöd och kommunikation.

En viktig utgångspunkt för arbetet i Rättighetsprocessen är att Kulturrådet påbörjat arbetet med att ta fram verksamhetslogiker för vad myndighetens rättighetsbaserade arbete ska bidra till att uppnå, i enlighet med de kulturpolitiska målen och målen för regeringens tvärsektoriella uppdrag, till exempel de jämställdhetspolitiska målen. Utifrån vad Kulturrådet ska bidra till att uppnå prioriteras sedan prestationer utifrån myndighetens övriga uppdrag och resurser. Planering och samordning av rättighetsprocessen sker inom ramen för Kulturrådets verksamhetsplanering, se nästa avsnitt.

För att stötta genomförandet av rättighetsuppdragen har Kulturrådet påbörjat arbetet med att ta fram olika interna stöddokument. Till exempel har myndigheten tagit fram och implementerat en analysmodell för att bedöma vilka rättighetsperspektiv som ska inkluderas i myndighetens utredningar och uppföljningar. Syftet med analysmodellen är att skapa ett strategiskt utrymme för att prioritera vilka rättighetsperspektiv som bör integreras i en specifik utredning, utifrån behov och hinder på området. Till exempel använde Kulturrådet analysmodellen vid uppstart av uppdraget att kartlägga tillgången till musikscener. I den utredningen bedömde Kulturrådet att jämställdhet, tillgänglighet och stad/land perspektiven var viktiga att beakta i utredningen.⁸

Rättighetsprocessen möjliggör ett mer systematiskt och intersektionellt genomförande av rättighetsuppdragen på Kulturrådet. Vi har inom ramen för processen förtydligat vilka arbetsätt myndigheten kan använda när vi genomför rättighetsuppdragen, och i och med det vilken roll Kulturrådet har i arbetet med att nå de jämställdhetspolitiska målen i relation till kommuner, regioner och andra aktörer på kulturområdet. Arbetet begränsas av att det finns relativt små resurser för att genomföra uppdragen givet de mål som myndigheten förväntas bidra till att uppnå. Samtidigt är ett syfte med Rättighetsprocessen att etablera arbetsätt som överlever tillfälliga uppdrag och extra medel och succesivt öka graden av rättighetsintegrering på myndigheten, i enlighet med till exempel JiM-uppdraget. Kulturrådet bedömer att det är för tidigt att se resultat och effekter av rättighetsprocessen men vi förväntar oss att de nya arbetsätten bidrar till att

⁸ Kulturrådet (2024a)

Kulturrådet genomför fler och mer ändamålsenliga insatser. Vi bedömer även att de nya arbetssätten innebär att vi har en högre beredskap inför nya jämställdhetsutmaningar och regeringsuppdrag om särskilda jämställdhetsutmaningar.

Jämställdhetsintegrerad verksamhetsplanering

Kulturrådet har under perioden 2022–2025 utvecklat arbetet med verksamhetsplanering och i och med det har myndigheten förtydligat hur rättighetsperspektiven integreras i verksamhetsplaneringen.

Inför arbetet med verksamhetsplanering informeras alla medarbetare om det myndighetsövergripande rättighetsarbete som planeras inför kommande år. Alla enheter ska sedan i sin planering se över hur och om rättighetsperspektiv bör integreras i de prestationer som enheten genomför. Enheterna skriver ett "resultatkontrakt" där de prestationer och mål de arbetar med under året beskrivs. För varje prestation ska enheten förtydliga om och hur prestationen inkluderar rättighetsperspektiv.

En utmaning i arbetet med att rättighetsintegrera verksamhetsplaneringen är att ge medarbetare förutsättningar att faktiskt kunna bedöma hur en prestation kan bidra till myndighetens jämställdhetsuppdrag. Vi har identifierat att en generell kunskap om varje rättighetsområde och Kulturrådets uppdrag inom det området är en förutsättning (se nästa avsnitt om kompetensutveckling) och att visst stöd från samordnare ofta behövs för att sätta ord på hur till exempel en kunskapskrift om läsning i områden med socioekonomiska utmaningar kan bidra till Kulturrådets uppdrag med jämställdhetsintegrering. Kulturrådet bedömer även inom detta område att det är för tidigt att uttala sig om resultat och effekter men vi förväntar oss att de nya arbetssätten kommer leda till en stärkt samverkan och samordning och förbättrad uppföljning.

Treårig kompetensutveckling om rättighetsperspektiv

Kulturrådets ledningsgrupp beslutade i december 2023 att påbörja ett treårigt arbete med kompetensutveckling om rättighetsperspektiv för alla medarbetare, chefer och Kulturrådets styrelse. Behovet av en fördjupad kompetensutveckling inom området identifierades under en kartläggning av tillämpningen av Barnkonventionen⁹ och i den interna arbetsgrupp som utvärderade genomförandet av rättighetsuppdragen 2022. Syftet med kompetensutvecklingen är att stärka arbetet med den statliga värdegrunden, diskrimineringslagen och integreringen av rättighetsperspektiv i myndigheten. Vi bedömer även att arbetet kommer leda till öka effektivitet och ändamålsenlighet i genomförandet av Kulturrådets uppdrag. Upplägget för kompetensutvecklingen har utvecklats från forskning om arbetsplatslärande.

Kompetensutvecklingen innebär att myndigheten under varje halvår fokuserar på ett rättighetsområde. Inom ett rättighetsområde genomförs 3–4 utbildningar med hela myndigheten. Den inledande utbildningen handlar om den statliga styrningen på rättighetsområdet och livsvillkor för rättighetsbärare. Vid resterande

⁹ Regeringsuppdraget Barnrätt i praktiken 2021–2023

utbildningar har två kulturverksamheter som arbetar inom området presenterat sin verksamhet och de hinder de möter och möjligheter de ser. Föreläsare har varit forskare, generaldirektörer på myndigheter, civilsamhället, konstnärer och chefer på kulturverksamheter. På Kulturrådets intranät har medarbetare kunnat ta del av ett kunskapsunderlag med forskning, artiklar och filmat material om livsvillkor för rättighetsbärare, andra myndigheters arbete och aktuell forskning.

Forskningen om arbetsplatslärande visar tydligt att utbildningar behöver kombineras med möjligheten att förstå och omsätta ny kunskap i relation till sin yrkesroll.¹⁰ Därför har kompetensutvecklingen även innefattat workshops med varje enhet om hur rättighetsuppdragen integreras på deras enhet. Utifrån diskussionerna på enheternas workshop sammanställer ansvariga för kompetensutvecklingen utvecklingsområden till Kulturrådets generaldirektörs ledningsgrupp. Utifrån ledningsgruppens prioriteringar arbetar enheterna sedan vidare med utvecklingsområden inom ramen för verksamhetsplanering.

Jämställdhet kommer vara temat för kompetensutveckling våren 2026 och utgå från de lärdomar som Kulturrådet identifierar under arbetet med denna uppföljning. Ett jämställdhetsperspektiv har funnits med i de teman som behandlats hittills; nationella minoriteter och urfolket samer, funktionsrätt, hbtqi-personers rättigheter och mångfald. Till exempel har flera föreläsare inkluderat analys av hur hinder för deltagande på kulturområdet ser olika ut för flickor, kvinnor, pojkar, män och icke binära.

Kompetensutvecklingen har blivit ett konkret sätt att genomlysa myndighetens arbete, förtydliga roller och ansvar och kompetensutveckla medarbetare och chefer. Kompetensutvecklingen har utvärderats via en enkät halvårsvis och resultatet har varit genomgående positivt. Medarbetare och chefer på Kulturrådet bedömer att deras kunskap ökat både om den statliga styrningen på rättighetsområdet, livsvillkor för rättighetsbärare, förutsättningar på kulturområdet och förståelse för Kulturrådets uppdrag. Till exempel bedömde 70 procent av medarbetarna som deltog i utvärderingen av kompetensutvecklingen om funktionsrätt att deras kompetens om förutsättningar för publik och utövare med funktionsnedsättning ökat i hög grad eller ganska hög grad.¹¹

Ansvariga för kompetensutvecklingen bedömer att de återkommande workshoparna om genomförandet av rättighetsuppdragen på Kulturrådets enheter bidragit till att öka medarbetarnas förmåga att integrera perspektiven i olika uppdrag och ökat samsynen om syftet med exempelvis jämställdhetsintegrering på Kulturrådet. Under kompetensutvecklingen har även frågor kring arbetsmiljö och rekryteringen diskuterats. Det är för tidigt att utvärdera resultat och effekter av ökad kompetens och identifierade utvecklingsbehov men vi förväntar oss att kompetensutvecklingen om rättighetsperspektiv kommer leda till en högre ändamålsenlighet och effektivitet i genomförandet av Kulturrådets uppdrag.

¹⁰ Kock et. al (2010)

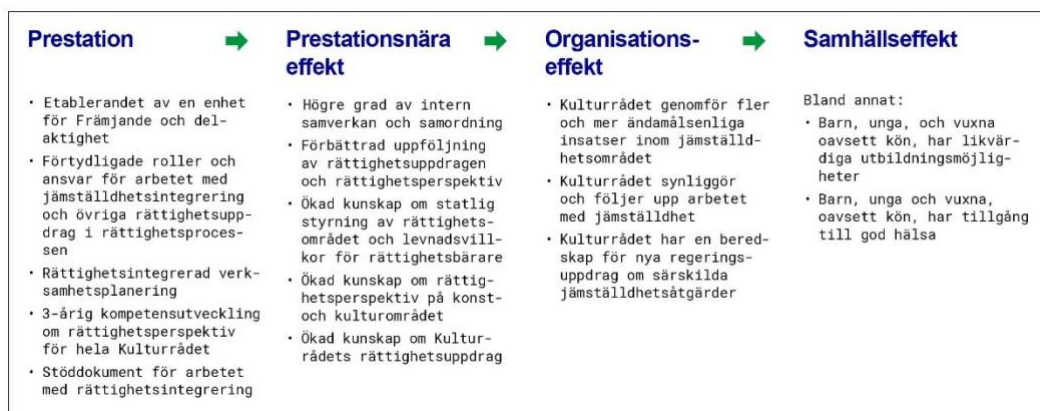
¹¹ Statistik från intern utvärdering av kompetensutveckling

Summerande analys: Verksamhetslogik över jämställdhetsintegrering av styrprocesser och kompetensutveckling

Under tidsperioden 2020–2025 har ett stort fokus på Kulturrådet varit att utveckla integreringen av de sex rättighetsuppdrag som Kulturrådet har. Framför allt har arbetet handlat om att förtydliga roller och ansvar, utveckla arbetssätt som överlever tillfälliga uppdrag och extra resurser och att öka kompetensen om rättighetsbaserat arbete i organisationen för att på sikt öka effektiviteten och målpuffyllnaden i uppdragen.

Kulturrådet bedömer att vi i och med etableringen av Rättighetsprocessen, rättighetsintegrerad VP-planering och kompetensutvecklingen om rättighetsbaserat arbete har hittat hållbara former för att genomföra rättighetsuppdragen, inklusive uppdraget om jämställdhetsintegrering. Som konstaterats i kapitlet är det ännu för tidigt att med säkerhet visa på resultat och effekter av arbetet, men vi bedömer att myndigheten etablerat flera nya arbetssätt och ökat kompetensen i hela verksamheten att genomföra Kulturrådets rättighetsuppdrag. Vi bedömer att det ökar Kulturrådets förutsättningar att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen om likvärdiga utbildningsmöjligheter och god hälsa uppfylls.

Figur 1: Verksamhetslogik över jämställdhetsintegrering av styrprocesser och kompetensutveckling



De nya arbetssätten och kompetensutvecklingen har inte enbart berott på JiM, utan kan härledas till alla Kulturrådets rättighetsuppdrag samt ett antal andra faktorer. Utifrån arbetet med den här uppföljningen bedömer vi att den viktigaste faktorn är att Kulturrådets ledningsgrupp varit drivande i arbetet och skapat utrymme för internt utvecklingsarbete och kompetensutvecklingsinsatsen. Den andra faktorn har varit regeringsuppdraget Barnrätt i Praktiken som tillförde extra resurser under åren 2021–2023 som möjliggjorde en genomlysning av hela myndighetens rättighetsbaserade arbete, med fokus på barns och ungas rättigheter.¹²

¹² Se Kulturrådet (2022a)

En lärdom som Kulturrådet gjort under arbetet med att utveckla det rättighetsbaserade arbetet är att ett uttalat *sektorsansvar*, som Kulturrådet har inom funktionshinderspolitiken, underlättar genomförandet av rättighetsuppdrag och måloppfyllnad i relation till tvärpolitiska mål och kulturpolitiska mål. Ett sektorsansvar förtydligar vårt ansvar som myndighet för att driva på en utveckling inom hela vårt verksamhetsområde. Det innebär en större möjlighet att skapa resultat och effekter på samhällsnivå.

2.2 Jämställdhetsintegrering av bidrag till det fria kulturlivet

Kulturrådet fördelar årligen verksamhets- och projektbidrag till det fria kulturlivet inom konstområdena dans och cirkus, teater, musik, litteratur och bildkonst, form och konsthantverk. I inriktningen för jämställdhetsintegrering 2021 identifierade Kulturrådet ett behov av att förtydliga hur jämställdhet integrerades i Kulturrådets bidragsgivning till det fria kulturlivet.¹³ Det saknades en samsyn om hur jämställdhetsperspektivet hanterades vid bedömning av bidragsansökningar, utformning av riktlinjer, blanketter, uppföljning och så vidare. Bristande samsyn gällde inte enbart jämställdhet utan även mångfald-, funktionsrätt- och hbtqi-perspektiv. För områdena barn och unga och nationella minoriteter och urfolk har Kulturrådet en tydligare styrning om att perspektiven ska beaktas i bidragsgivning vilket har underlättat samsyn i genomförandet.

Under tidsperioden har förändringar i Kulturrådets styrning med efterföljande förändringar av arbetssätt bidragit till att graden av jämställdhetsintegrering i bidragsprocessen minskat. Samtidigt har nya arbetssätt etablerats för att motverka diskriminering och säkerställa konstnärlig frihet i Kulturrådets myndighetsutövning. I det här avsnittet beskriver vi resultatet av det arbetet i organisationen och den bakomliggande verksamhetslogiken. I nästa kapitel redovisas utfall och förväntade effekter av Kulturrådets bidragsgivning på samhällsnivå.

Jämn könsfördelning i Kulturrådets referens- och arbetsgrupper

Ansökningar till Kulturrådets bidrag till det fria kulturlivet bedöms eller beslutas av referens- och arbetsgrupper som består av ledamöter med kompetens inom konstområdet.¹⁴ Det huvudsakliga syftet med referens- och arbetsgrupperna är att deras samlade kompetens möjliggör bedömningar av verk utifrån konstnärlig kvalitet och ett antal andra perspektiv (se vidare nedan) och att de utgör en dubbel armlängd mellan politiken, tjänstemän och konstnärerna. Idéen om armlängds avstånd växte fram inom kulturpolitiken efter andra världskriget och handlar om att säkerställa konstens frihet, genom att de som finansierar den, politiker, inte ska vara de som bestämmer över eller bedömer konstens innehåll. Kulturrådet som myndighet är "en armlängd" från politiken, referens- och arbetsgrupperna är en "dubbel armlängd" från både politiker och Kulturrådets tjänstemän.

¹³ Kulturrådet (2021a)

¹⁴ Inom området litteratur beslutar arbetsgrupperna om fördelning av bidrag, inom övriga konstområdena gör referensgrupperna bedömningar och Kulturrådets enhetschefer beslutar om bidragsgivningen.

Ledamöterna i referens- och arbetsgrupper rekryteras utifrån sin kompetens inom de aktuella konstområdena, men också utifrån att:

gruppen i sin helhet bör ha kunskap om barnrätts- och ungdomsfrågor, samt kunskap om interkulturella och internationella frågor (och att) gruppen har en jämlik könsfördelning, samt geografisk och åldersmässig spridning.¹⁵

Kulturrådet började redovisa aggregerad könsfördelning i referens- och arbetsgrupperna 2023. I tabell 1 nedan presenteras könsfördelningen i referens- och arbetsgrupperna: av ledamöterna var 2023: 43 procent män och 57 procent kvinnor, 2024: 49 procent män och 51 procent kvinnor och 2025: 44 procent män och 56 procent kvinnor. Fördelningen på aggregerad nivå är representativ för fördelningen inom de olika referens- och arbetsgrupperna, som är jämställd. Detta trots att Kulturrådets handläggare som rekryterar ledamöter till grupperna beskriver att det är svårt att rekrytera manliga ledamöter inom vissa konstområden där det finns en hög kvinnodominans bland sakkunniga inom branschen. Handläggarna arbetar aktivt för att säkerställa en jämlik könsfördelning.

Tabell 1: Könsfördelning i Kulturrådets referens- och arbetsgrupper¹⁶

	2023	2024	2025
Män	43 %	49 %	44 %
Kvinnor	57 %	51 %	56 %

Under 2025 beslutade Kulturrådet om en höjning av arvudet för arbetet som ledamot i Kulturrådets referens- och arbetsgrupper. Det fanns flera orsaker till att generaldirektörens ledningsgrupp prioriterade denna insats trots ett ansträngt ekonomiskt läge. En viktig orsak var att Kulturrådet såg att låga arvoden kunde vara ett hinder för en breddad mångfald i referens- och arbetsgrupperna.

Uppgifter om kön i ansöknings- och redovisningsblanketter

I ansöknings- och redovisningsblanketter till de fria bidragen anger de sökanden kön på medverkande i projektet eller verksamheten och kön på konstnärlig ledning och chefer. Fram till 2022 frågade Kulturrådet efter "kön" och de svarandena kunde ange fyra könsalternativ (man, kvinna, annat, vet ej). Under 2021 påbörjade Kulturrådet ett arbete med att utreda en övergång till att i stället fråga om juridiskt kön (man/kvinna). Bakgrunden var att myndigheten bedömde att det kunde vara felaktigt att efterfråga könsidentitet på anställda i en verksamhet eftersom arbetsgivaren bara kan förväntas ha uppgifter om anställdas juridiska kön. Kulturrådet bedömde att processen där en arbetsgivare

¹⁵ Kulturrådet (2022b)

¹⁶ Kulturrådet (2025) och Kulturrådet (2026)

behöver efterfråga och dokumentera anställdas könsidentitet kunde orsaka obehag för anställda som inte är öppna med sin könsidentitet.

Efter dialog med Jämställdhetsmyndigheten och SCB, som instämde i bedömningen, tog Kulturrådet beslutet att ändra till att fråga om juridiskt kön¹⁷. Efter beslutet har Kulturrådet fått viss kritik från sökanden som är icke-binära eller av andra anledningar inte vill uppge juridiskt kön. I nästa kapitel synliggörs utfallet av förändringen i den könsuppdelade statistiken för bidragen.

Kulturrådet efterfrågar uppgifter om kön utifrån ett makt- och representationsperspektiv.¹⁸ Kulturrådets handläggare bedömer att det finns en stor risk för att statistiken är missvisande eftersom sökanden tolkar frågan på olika sätt. Se vidare i nästa kapitel där den könsuppdelade statistiken presenteras.

Jämställdhetsperspektiv i bedömningsarbetet

Kulturrådets referens- och arbetsgrupper gör skönsmässiga bedömningar utifrån riktlinjerna för bidraget som fördelas. Riktlinjerna beslutas av Kulturrådets kansli men styrs av bidragsförordningar från Kulturdepartementet. För bidrag som fokuserar på professionell kulturverksamhet är konstnärlig kvalitet alltid en utgångspunkt och ett tydligt bedömningskriterium. Den samlade bidragsgivningen, alltså alla beviljade ansökningar under en ansökningsomgång ska kännetecknas av ett antal perspektiv. Fram till våren 2022 var de perspektiven (med viss variation):

Kulturrådets sammanlagda bidragsfördelning för året ska karaktäriseras av:

- *konstnärlig kvalitet*
- *förnyelse och utveckling*
- *tillgänglighet och spridning av verksamhetsplatser i hela landet*
- *internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete*
- *barn- och ungdomsperspektiv*
- *rättighetsperspektiv såsom: mångfalds-, jämställdhets-, hbtqi- och tillgänglighetsperspektiv.*

Detta innebär inte att alla ansökningar ska uppfylla alla kriterier.

¹⁷ Frågan formuleras idag: "Här efterfrågas juridiskt kön eftersom Kulturrådet primärt vänder sig till organisationer och inte till enskilda individer som själva kan uppge sin könsidentitet. I Sverige finns i dagsläget två juridiska kön, man och kvinna. Det utesluter inte att personer identifierar sig på annat sätt."

¹⁸ Med representation menas de som medverkar i det konstnärliga verket, t.ex. för bidrag till scenkonst ställs frågan "Antal scenkonstnärer. Med scenkonstnärer avses de personer som medverkar på scen". Med makt menas konstnärlig ledning, frågan formuleras: Antal konstnärlig ledning. Med konstnärlig ledning avses de personer som har störst påverkan på projektet, till exempel koreograf, regissör, konstnärlig ledare/konstnärlig ledning.

Kulturrådet arbetade fram till 2022 efter målet att könsfördelningen mellan män och kvinnor totalt sett ska vara jämn inom de bidrag myndigheten beviljade.¹⁹ I nästa avsnitt beskrivs den utveckling som ledde fram till förändring av riktlinjerna.

Så fri är konsten och ”integrerafrågan”

I maj 2021 presenterade Myndigheten för kulturanalys utredningen *Så fri är konsten, den kulturpolitiska styrningens påverkan på den konstnärliga friheten*. I rapporten argumenterar Myndigheten för kulturanalys för att Kulturrådets integrering av bland annat jämställdhetsperspektiv i bidragsgivningen till det fria kulturlivet styr det konstnärliga innehållet i de verksamheter som beviljas bidrag. Kulturanalys menade att Kulturrådets arbete skapar ”otydlighet gällande hur idealet om konstnärlig frihet ska värderas jämte med andra ambitioner och mål med kulturpolitiken”.²⁰ Framför allt riktades kritik mot en fråga i Kulturrådets ansökningsblanketter. Frågan löd (med viss variation beroende på bidrag):

Beskriv om och i så fall hur ni i projektet [eller i verksamheten eller i musikutgivningen] ska integrera ett jämställdhets-, hbtq-, mångfalds- och interkulturellt perspektiv. Beskriv också om och i så fall hur ni ska arbeta med att öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning.

Under hösten 2021 tillsatte Kulturrådets kansli efter dialog med styrelsen en arbetsgrupp som skulle utreda konsekvenserna av om ”integrerafrågan” togs bort eller omformulerades. Arbetsgruppen rapporterade återkommande till generaldirektörens ledningsgrupp och Kulturrådets styrelse. I samband med regleringsbrevet för 2022 fick Kulturrådet tydlig politisk styrning om att myndigheten skulle säkerställa att den konstnärliga friheten skyddades.²¹ Mot bakgrund av det tog Kulturrådets styrelse i maj 2022 beslutet att plocka bort ”integrerafrågan” och att tydliggöra konstnärlig frihet i riktlinjer till bidragen. Det ledde till att riktlinjerna för samtliga fria bidrag succesivt ändrades under 2022 så att kriteriet att den samlade bidragsgivningen ska präglas av ”mångfalds-, jämställdhets-, hbtqi- och tillgänglighetsperspektiv” ströks och ersattes med ”konstnärlig frihet och lika möjligheter för alla att vara verksamma inom kulturlivet”. Målet att könsfördelningen mellan män och kvinnor totalt sett ska vara jämn inom de bidrag Kulturrådet beviljade togs bort.

Kulturrådet har ännu inte utvärderat effekterna av den här förändringen. Handläggare och sakkunniga som intervjuats som del av den här uppföljningen bedömer att förändringen bidragit till att det fria kulturlivet uppfattat att Kulturrådet inte driver frågan om bland annat jämställd kultur i samma utsträckning som tidigare. Handläggarna bedömer dock att förändringarna ännu inte fått någon större påverkan på utfallet av bidragsfördelningen. Det beror till exempel på att ett jämställdhetsperspektiv finns med när referens- och arbetsgrupperna gör bedömningar utifrån perspektiv som ”förnyelse och utveckling” eller ”konstnärlig kvalitet”, se vidare i nästa kapitel.

¹⁹ Kulturrådet (2021b)

²⁰ Myndigheten för kulturanalys (2021), sid 225

²¹ Kulturdepartementet (2023)

Bristande jämställdhetsintegrering i krisstöden

När Covid-19 pandemin bröt ut våren 2020 fick Kulturrådet inom ett par månader i uppdrag att betala ut de första krisstöden till kulturlivet. Under de följande åren hade Kulturrådet flera bidragsomgångar med olika former av krisstöd, till exempel stöd för inställda evenemang och återstartsbidrag. Bidragen skiljde sig på flera sätt från Kulturrådets ordinarie bidragsgivning. Stödet för inställda evenemang betalades till exempel ut till alla som uppfyllde ett antal grundläggande kriterier och innebar ingen skönsmässig bedömning av verksamheten som bedrevs. Flera av bidragen följdes även upp genom stickkontroller i stället för obligatoriska redovisningar, som används för Kulturrådets ordinarie bidrag.

För bidragen till inställda evenemang samlades inga uppgifter om kön för de som skulle ha genomfört evenemangen in och ingen konsekvensanalys av att inte samla in uppgifter om kön genomfördes. I övriga bidrag efterfrågades kön på konstnärlig ledning och medverkande, men i cirka hälften av bidragsomgångarna var frågorna frivilliga att besvara.

Jämställdhetsmyndigheten kritiserade i sin årsrapport 2022 Kulturrådet för att det inte går att analysera krisstöden utifrån ett jämställdhetsperspektiv och för att Kulturrådet inte hade utvecklat metoder för att analysera stödåtgärder utifrån ett jämställdhetsperspektiv.²² Kulturrådet bedömer att krisstöden innebar en väldigt intensiv och ny situation på myndigheten och i arbetet prioriterades möjligheten att snabbt få ut pengar till branschen över alla andra behov. En lärdom som Kulturrådet gjort är att krisstöden synliggjorde att myndigheten inte hade nått den grad av jämställdhetsintegrering som möjliggjorde att snabbt integrera ett jämställdhetsperspektiv i krisstödsarbetet. Vi bedömer att utvecklingen av Rättighetsprocessen som pågått sedan 2022 innebär att vi idag har nått en högre grad av integrering som innebär att vi har en större beredskap att snabbt starta upp ett nytt eller fördjupat arbete med jämställdhetsintegrering om en liknande situation uppstår igen.

Självreflekterande arbetssätt

Som en utveckling av arbetet med konstnärlig frihet har Kulturrådet genomfört kompetensutvecklingsinsatser kring självreflekterande arbetssätt under perioden 2023–2025. Ett självreflekterande arbetssätt innebär att aktivt förhålla sig till omedvetna fördomar och verka för att de inte ska påverka ens bedömningar, i till exempel bedömningar av ansökningar om bidrag. Kulturrådet har i arbetet utgått från forskning om självreflekterande arbetssätt och Kulturrådets referens- och arbetsgrupper har tagit del av en föreläsning om självreflekterande arbetssätt och diskuterat självreflekterande arbetssätt i förhållande till sitt bedömningsarbete av bidragsansökningar. Utvecklingen är en del av Kulturrådets förebyggande arbete och vi förväntar oss att det kommer minska risken för att sökanden diskrimineras i samband med att de söker bidrag från Kulturrådet.

²² Jämställdhetsmyndigheten (2022)

Diskrimineringslagen

Kulturrådet vidtog ett antal åtgärder till följd av #metoo-upproppet hösten 2017. Bland annat förtydligades i villkoren för bidrag att bidragsmottagare ska ansvara för att projektet eller verksamheten bedrivs i enlighet med gällande svensk lagstiftning. Det inkluderar att våra bidragsmottagare som också är arbetsgivare ska uppfylla sina arbetsrättsliga skyldigheter enligt diskrimineringslagen. Myndigheten upprättade även en riktlinje mot oegentligheter som inkluderar hur Kulturrådet hanterar eventuella indikationer på missförhållanden och trakasserier i samband med bidragsmottagares verksamheter eller projekt. Under tidsperioden 2020–2025 har Kulturrådet arbetat vidare med att förtydliga att våra sökanden förväntas följa diskrimineringslagen.

Summerande analys: Verksamhetslogik över jämställdhetsintegrering av bidragsprocessen

Tidsperioden 2020–2025 har inneburit stora förändringar i Kulturrådets arbete med jämställdhet- och rättighetsintegrering i uppdraget att fördela bidrag till det frita kulturlivet. Resultaten av utredningen *Så fri är konsten* och den efterföljande förändringen av Kulturrådets uppdrag aktualiserade en potentiell målkonflikt i arbetet med jämställdhetsintegrering i relation till konstnärlig frihet. Det var en målkonflikt som Kulturrådet var medveten om, men inte hade haft utrymme att ta ställning till och utreda i relation till vår myndighetsutövning. Utmaningen att som myndighet förena krav i tvärspektoriell styrning med den egna kärnverksamheten har identifierats av Statskontoret i studien *Regeringens styrning i tvärspektoriella frågor* (2022). I studien drar Statskontoret slutsatsen att myndigheter behöver förutsättningar för att tolka tvärspektoriella uppdrag i relation till andra mål som styr verksamheten.²³ Det arbetet har Kulturrådet påbörjat inom Rättighetsprocessen och vi bedömer att de ger oss en större möjlighet att hantera potentiella målkonflikter i vår styrning i framtiden.

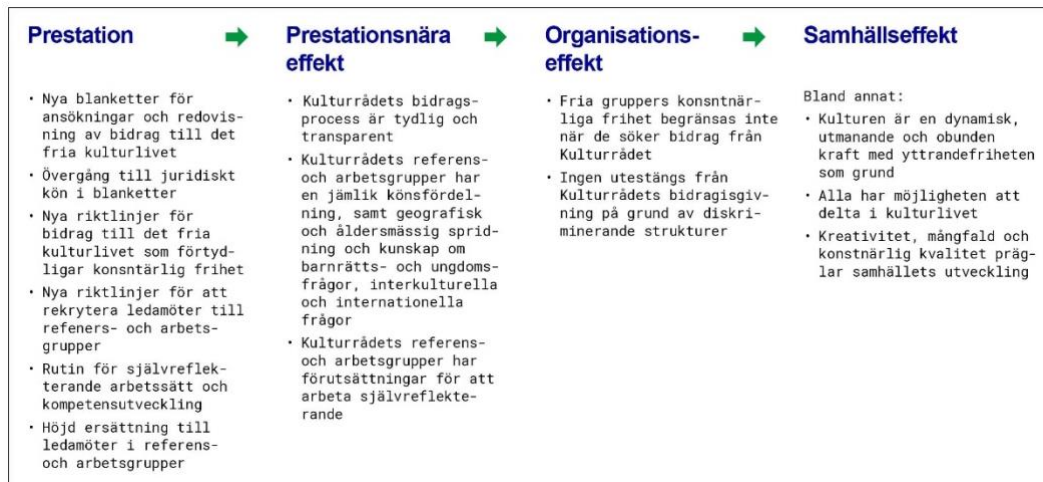
För arbetet med jämställdhetsintegrering har förändringarna i styrning och utvecklingsarbetet under tidsperioden inneburit att Kulturrådets verksamhetslogik för rättighetsperspektiv i bidrag till det fria kulturlivet förändrats. Arbetet har å ena sidan fokuserat på att säkerställa att bidragsmottagares konstnärliga frihet inte begränsas, genom att revidera riktlinjer och ansökningsblanketter. Å andra sidan har arbetet med att säkerställa att ingen riskerar att diskrimineras i Kulturrådets bidragsgivning utvecklats genom att Kulturrådet arbetat för en ökad mångfald av kompetenser och erfarenheter i referens- och arbetsgrupper och genomfört kompetensutveckling om självreflekterande arbetssätt.

Kulturrådet har även utvecklat arbetet med att säkerställa att bidragsmottagare följer svensk lag för att minska risken att myndigheten betalar ut bidrag till aktörer som inte följer diskrimineringslagen. Slutligen har myndigheten övergått till juridiskt kön i blanketter. Vi förväntar oss att de förändrade arbetssätten kommer leda till att fria grupper konstnärliga frihet inte begränsas när de söker bidrag från Kulturrådet samtidigt som ingen utestängs från Kulturrådets bidragsgivning på grund av diskriminerande strukturer. Den förväntade organisationseffekten är att Kulturrådets bidragsprocess är tydlig och transparent och på lång sikt

²³ Statskontoret (2022)

förväntas samhällseffekten vara att Kulturrådet bidrar till att uppfylla de kulturpolitiska och jämställdhetspolitiska målen.

Figur 2: Verksamhetslogik över jämställdhetsintegrering av bidragsprocessen



Under arbetet med den här uppföljningen har Kulturrådet identifierat behov av att utreda antaganden bakom verksamhetslogiken närmare, och utvärdera de effekter som de förändrade arbetssätten fått. Till exempel genomfördes förändringarna av jämställdhetsintegrering i bidragsgivningen till det fria kulturlivet utan att beakta skillnader i vilka krav som ställs på olika typer av bidragmottagare. Inom bidragen till det fria kulturlivet finns både verksamheter som producerar konst och kultur och de som främjar utvecklingen inom ett konstområde, till exempel branschförbund och arrangörer. Nu får ingen av dessa aktörer svara på hur de arbetar med jämställdhetsintegrering, och det är inte en bedömningsgrund för bidragsgivning. Ett möjligt annat arbetssätt skulle vara att Kulturrådet ställde högre krav och/eller tydligare följer upp arbete med jämställdhetsintegrering på de aktörer som är möjliggörare eller bedriver en främjande verksamhet. Kulturrådet bedömer att en sådan förändring skulle behöva föregås av en mer omfattande konsekvensutredning. I nästa kapitel presenteras utfall och förväntade effekter på samhällsnivå av Kulturrådets bidragsgivning till det fria kulturlivet.

2.3 Jämställdhetsperspektiv i de främjande utvecklingsbidragen

Kulturrådet fördelar även bidrag och arbetar med andra främjande insatser för målgruppen regional- och kommunal kulturverksamhet. Genomförandet av uppdragen utgår från en flerpartssamverkan med regioner och kommuner, bland annat inom det som kallas Kultursamverkansmodellen.²⁴ Flera av Kulturrådets bidrag till regional- och kommunal kulturverksamhet syftar till att med hjälp av statsbidrag skapa ett utrymme i verksamheten för utveckling och för att nå nya

²⁴ Genom modellen fördelas statliga medel via Kulturrådet till regionerna som i sin tur fördelar dessa vidare till regionala kulturverksamheter i sina län. Medlen fördelas med utgångspunkt i regionala kulturplaner och i samråd med andra kulturmyndigheter och organisationer. Utöver statens medel i modellen bidrar regioner och kommuner med en väsentlig del av den totala finansieringen av verksamheterna i modellen.

och bredare målgrupper. Kulturrådets stora utvecklingsbidrag under 2020–2025 har varit regionala utvecklingsbidrag, utvecklingsbidraget till musik- och kulturskolor och utvecklingsbidrag inom det läsfrämjande området som kan sökas av folkbibliotek i samverkan med andra aktörer.

Inom ramen för Kultursamverkansmodellen följer Kulturrådet den regionala utvecklingen på kulturområdet, bland annat framtagandet av regionala kulturplaner²⁵. En insats som Kulturrådet gör i det följande arbetet är att analysera och föra dialog om hur regionerna integrerar rättighetsperspektiv i kulturplanerna. Kulturrådet följer upp utvecklingen, förutsättningarna och utmaningarna inom dessa perspektiv både löpande, samt vid behov, i kommande dialoger

I de aktuella kulturplanerna finns det relativt stora skillnader mellan hur integrerat ett jämställdhetsperspektiv är i planerna. Kulturplanerna samspelar dock med regionernas övriga styrdokument, och regionerna har övergripande strategier och handlingsplaner som närmare kan beskriva jämställdhetsarbetet.

I arbetet med att implementera de regionala kulturplanerna framgår ofta att i uppdragen till och uppföljningen av de regionala kulturverksamheterna ska jämställdhets-, barnrätts- och hållbarhetsperspektiv integreras, analyseras och synliggöras. Alla regioner har generella skrivningar i sina kulturplaner om deltagande i kulturlivet och förutsättningar för konstnärligt utövande. Cirka hälften av regionerna har specifika skrivningar om jämställdhet. Till exempel beskriver man en vision om att regionens arbete ska bidra till ökad jämställdhet för deltagande i kulturlivet och bidra till att bryta könssegregeringen i kulturbranscherna.

En del regioner pekar även ut specifika insatser för jämställdhet inom kulturområdet.²⁶ Till exempel ska region Skåne främja spelpedagogiskt utvecklingsarbete riktat mot barn och unga och jämställdhet- och mångfaldsfrågor.²⁷ Kulturrådet har ingen möjlighet att följa upp utfall, resultat och effekter av de jämställdhetsinsatser som genomförs på regional nivå, det görs av Myndigheten för kulturanalys och av regionerna själva.

Inom utvecklingsbidragen till musik- och kulturskolor och de läsfrämjande bidragen har Kulturrådet stor möjlighet att arbeta främjande med till exempel jämställdhet. Främjande insatser prioriteras löpande utifrån de behov som myndigheten identifierar att verksamheterna har. I bidragsomgångar prioriteras till exempel insatser mot målgrupper som inte nås i verksamheten idag. För att ha kännedom om vilka som nås av verksamheterna tar Kulturrådet del av forskning, kulturvaneundersökningar och tar fram egna studier och statistik om verksamheterna som bidragen är till för. Kulturrådet publicerar till exempel en

²⁵ Regionen tar fram en kulturplan som beskriver inriktningen på den regionala kulturverksamheten. Kulturplanen arbetas fram i dialog med kommuner, civilsamhälle och professionella kulturlivet i regionen/länet. Planen är normalt tre- eller fyraårig och kompletteras i vissa fall av aktivitets- eller handlingsplaner. Kulturplanerna utgör tillsammans med regionernas årliga framställanden/ansökningar till Kulturrådet, en grund för verksamhetsbidraget som Kulturrådets styrelse fattar beslut om.

²⁶ Kulturrådets analys av rättighetsperspektiv i regionala kulturplaner, internt arbetsdokument

²⁷ Region Skåne (2024)

uppföljning av kulturskolestatistik vartannat år där utvecklingen för flickor och pojkars deltagande i kulturskolan presenteras.

Vi har valt att avgränsa redovisningen av jämställdhetsperspektiv i de främjande utvecklingsbidragen till det läsfrämjande. Läsfrämjande är ett av områdena inom Kulturrådets verksamhetsområde där vi ser tydligast jämställdhetsutmaningar, och där vi bedömer att vi har störst möjlighet att påverka. Vi bedömer att de hinder, framgångsfaktorer och lärdomar vi ser i arbetet med jämställdhetsintegrering av Kulturrådets läsfrämjande arbete överensstämmer med andra verksamhetsområden.

Jämställt läsfrämjande

Folkbiblioteken – en plats för alla

Kulturrådet har under perioden 2020–2025 haft en rad olika bidrag till folkbibliotek och aktörer som samverkar med dem. Stärkta bibliotek (2018–2023) var ett bidrag som riktade sig till folkbibliotek med syftet att öka tillgängligheten till bibliotek och läsning. Det var ett relativt fritt stöd som biblioteken kunde använda utifrån sina lokala behov. Kulturrådet har inte analyserat bidragets effekter utifrån ett jämställdhetsperspektiv specifikt, men perspektivet finns med i en kartläggning av Folkbibliotekens arbete med Agenda 2030. I utredningen pekar en stor andel folkbibliotek på att Stärkta bibliotek möjliggjort utvecklingsarbete med social hållbarhet för att öka tillgängligheten till biblioteken.²⁸ Kulturrådets handläggare berättar att flera bibliotek sökte Stärkta biblioteksmedel för att arbeta för ökad jämställdhet, till exempel med riktade insatser för att få fler pappor att läsa för sina barn. Ett exempel är projektet Paugar på Broby bibliotek i Östra Göinge vars syfte var att få fler pappor, far- och morföräldrar att läsa för sina barn och barnbarn för att höja skolresultaten.²⁹ Det har även funnits flera projekt som genomfört programverksamhet för att locka fler män att läsa, till exempel genom bokbussar som besöker sammanhang där många män befinner sig.

Från 2024 har Kulturrådet fördelat bidragen Mer läsning, som syftar till att utveckla folkbibliotekens läs- och litteraturfrämjande arbete. Mer läsning har liksom Stärkta bibliotek inte jämställdhet som prioriteringsgrund för bidrag, men handläggare ser att många bibliotek väljer att ansöka om medel för att arbeta med insatser för ökad jämställdhet, både att främja pojkar och mäns läsning och att nå tjejer i områden med socioekonomiska utmaningar. Just tjejers läsning arbetar flera kommuner med utifrån resultat av LUPP-undersökningar (lokal uppföljning av ungdomspolitik) som visar att tjejer i områden med socioekonomiska utmaningar inte får tillgång till en meningsfull fritid.

Inom bidraget Mer läsning har Kulturrådet valt ut tio pilotprojekt som myndigheten särskilt följer och tar tillvara på erfarenheter från, när det gäller hur de arbetar läsfrämjande för och med unga och unga vuxna 13–25 år i områden med socioekonomiska utmaningar. Satsningen kallas *Mer läsning Unga*.

²⁸ Kulturrådet (2023b)

²⁹ Här fylls Broby bibliotek av "paugar" – vill få fler pojkar att läsa | SVT Nyheter

Under första ansökningsperioden 2024 valde Kulturrådet ut ett pilotprojekt i Trollhättan som syftar till att stärka tjejer i ett socioekonomiskt utsatt område i att delta i och skapa läsfrämjande kulturverksamhet för unga. Inför ansökningsperioden 2025 letade Kulturrådet specifikt efter projekt som vill stärka killars läsning i områden med socioekonomiska utmaningar, eftersom myndigheten såg behov av att generera kunskap om den specifika målgruppen. Ett pilotprojekt valdes ut och beviljades stöd, men kommunen hade tyvärr inte möjlighet att genomföra projektet. Resultaten av pilotprojektets arbete kommer att sammanställas och spridas som lärande exempel.

Kulturrådet genomförde 2021–2023 regeringsuppdraget Läsfrämjandelyftet, en satsning för personal på de kommunala folkbiblioteken. Läsfrämjandelyftet skulle bidra till kompetensutveckling inom litteraturförmedling och läsfrämjande, med ett särskilt fokus på barns och ungas läsning. Läsfrämjandelyftets långsiktiga mål var att bidra till att skapa en likvärdig och hållbar infrastruktur för folkbibliotekens kompetensutveckling. I genomförandet av uppdraget arbetade Kulturrådet aktivt för att nå män inom bibliotekssektorn, bland annat genom kommunikation kring satsningen och i vissa utbildningar som en parameter i urvalet av deltagare. Trots detta var deltagarna främst kvinnor, vilket speglar branschsammansättningen.

Genom Läsfrämjandelyftet utvecklades ett samarbete mellan KB och Kulturrådet som möjliggjort en utveckling av plattformen Digiteket, en kompetensutvecklingsresurs för folkbibliotek. Som ett resultat av samverkan har Digiteket utvecklats med forskning och metodstöd som tar upp olika gruppers behov och läsvanor till exempel utifrån kön. Kulturrådet bedömer att myndigheterna genom Digiteket kan förmedla kompetensutveckling till folkbibliotek som kan bidra till att stärka deras förmåga att integrera till exempel jämställdhetsperspektiv i projekt och verksamhet.

Bokstart är en nationell satsning, som vänder sig till föräldrar och vuxna i små barns (0–3 år) närhet, med syfte att tidigt stimulera språkutveckling. Inom Bokstart finns bidrag för kommuner och regioner att söka samt främjande insatser riktade till yrkesverksamma och föräldrar. I Bokstarts metodmaterial, kunskapssammanställningar och metodstöd finns det ett genomgående jämställdhetsperspektiv som framför allt handlar om att (1) ge stöd för ett jämlikt föräldraskap, och (2) stötta pappor och andra män i små barns närhet att bli läsande förebilder. Flera kommuner söker bidrag för att arbeta riktat med att öka andelen män som läser med barn i sin närhet. Till exempel projektet *Min pappa läser* på Torsby bibliotek som undersöker småbarnspappors läsvanor och attityder till läsning för att utveckla metoder som uppmuntrar fler män att bli läsande förebilder. Kulturrådet ser att Bokstart och liknande regionala satsningar lyfts fram och är en del av regionernas arbete med jämlikt föräldraskap, men att fortsatt arbete med samverkan, utbildningar och material behövs.

Andra främjande insatser

Kulturrådet har under tidsperioden 2020–2025 genomfört en stor mängd läsfrämjande insatser som på olika sätt haft ett jämställdhetsperspektiv. Fokuset för de läsfrämjande insatserna har varit att stärka förutsättningar för att arbeta med de hinder som synliggörs i forskning. Från ett jämställdhetsperspektiv handlar det till exempel om strukturella hinder för killars och mäns läsning vilket Kulturrådet belyst under flera panelsamtal under tidsperioden. Till exempel på

Kulturrådets årliga konferens ”Träff för läsfrämjande”, en digital konferens som når cirka 1 000–1 500 läsfrämjare i hela landet årligen. Deltagarna på Träff för läsfrämjande är främst biblioteks- och skolpersonal, och 99–94 procent av deltagarna är kvinnor. Kulturrådet har aktivt verkat för att inkludera talare och innehåll som kan locka fler män. Vi kan dock inte se att detta ännu haft någon större påverkan på antalet deltagande män.

En annan viktig aspekt av jämställt läsfrämjande är att pojkar, flickor och icke-binära får tillgång till litteratur som speglar deras erfarenheter. Därför beaktar Kulturrådet ett jämställdhetsperspektiv i produkter som innehåller tips på litteratur och läsning, framför allt Kulturrådets Barn- och ungdomsbokskatalog och Läslistorna (ett uppdrag som genomförs tillsammans med Skolverket). Kulturrådet har under perioden även initierat forskning om läsfrämjande som har inkluderat ett jämställdhetsperspektiv, till exempel *Att främja läsning för unga* (2024) som beskriver skillnader mellan flickor och pojkar när det kommer till förutsättningar och egna perspektiv på läsning.³⁰ Kulturrådet har under tidsperioden även haft tre Läsambassadörer som på olika sätt verkat för att lyfta fram läsande förebilder för unga oavsett kön.

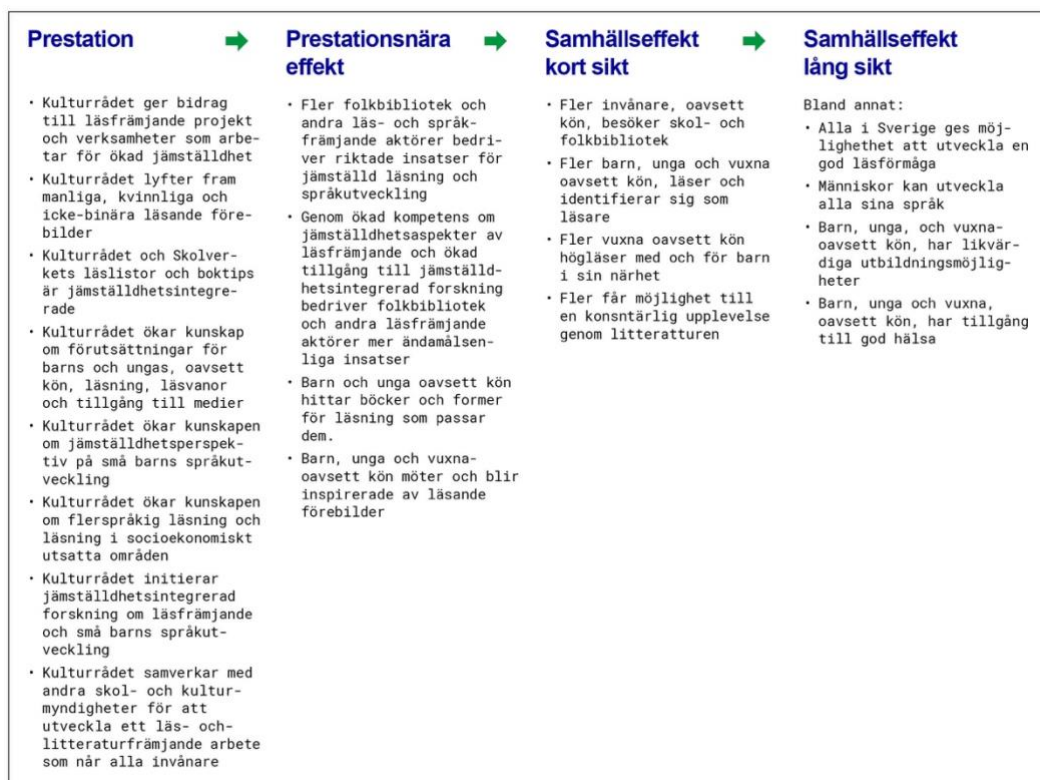
Summerande analys: jämställdhetsperspektiv i de främjande bidragen

Kulturrådet bedömer att utrymmet för att påverka jämställdhet i deltagande i kulturlivet är begränsat inom ramen för myndighetens främjande utvecklingsbidrag. Svenskars kulturvanor präglas av starka könsmonster som är svåra att förändra, trots olika former av främjande insatser och stimulanser. För att skapa förändring bedömer Kulturrådet att det krävs riktade åtgärder och resurser, utöver ett löpande jämställdhetsintegreringsarbete.

Utifrån arbetet med den här utredningen bedömer vi att Kulturrådets främjande arbete, speciellt inom läsfrämjande, är jämställdhetsintegrerat på så vis att uppdragens genomförande, både bidragsfördelning och andra främjande insatser, utgår från en hög, forskningsbaserad, kunskap om jämställdhetsutmaningar på området. Kulturrådet har å andra sidan inga formella beslut om att beakta specifikt jämställdhet i bidragsfördelning eller andra främjande insatser. Avsaknaden av formella arbetssätt och beslut om att beakta jämställdhet kan göra arbetet mer sårbart för förändringar i verksamheten som skulle kunna bidra till att jämställdhet bortprioriteras för andra perspektiv som det finns formella beslut att arbeta med.

³⁰ Kulturrådet (2024b), se även Kulturrådet (2023a) och Kulturrådet (2024c)

Figur 3: Verksamhetslogik över jämställdhetsintegrering läsfrämjande



En stor utmaning med de främjande uppdragen är Kulturrådets möjlighet att synliggöra utfall av bidragsgivningen utifrån ett rättighetsperspektiv. Som bidragsgivande myndighet har vi en unik möjlighet att få en översikt över vilka målgrupper och utmaningar som kulturverksamheter arbetar med. Vi har dock inte möjlighet att skapa utrymme i verksamheten för att göra den typen av uppföljningar, utan extra resurser. Kulturrådet har tidigare bett sökanden att ange om man arbetar med jämställdhet, nationella minoriteters kultur etcetera i ansökningsförfarandet. Det ledde dock i hög grad till att sökanden angav att det arbetade med alla perspektiv, även om det sen inte syntes i beskrivningen av den planerade verksamheten. Kulturrådet upphandlar under hösten 2025 ett nytt ansökningssystem som ska innebära bättre möjligheter att göra kvalitativa dataanalyser av ansökningar och redovisningar. Det bör ge oss bättre möjligheter att göra analyser av till exempel hur stor andel av bidragsmottagare inom det läsfrämjande området som arbetar med till exempel mäns läsning.

En lärdom som Kulturrådet konstaterat utifrån arbetet med jämställdhetsintegrering och den här uppföljningen är att vi i framtiden mer aktivt kan arbeta med verksamhetslogiker för att bedöma hur vi ska prioritera insatser och bidragsfördelning inom det främjande arbetet. Ett konkret exempel på hur detta kommer omhändertas är att en analys av jämställdhetsutmaningar kommer finnas med i Kulturrådets uppdaterade program för läsfrämjande som färdigställs under 2026.

3. Påverkan på de jämställdhetspolitiska målen

I det här kapitlet gör Kulturrådet en uppskattning av hur myndighetens arbete kan förväntas påverka de jämställdhetspolitiska målen och vilka kvarvarande utmaningar vi ser för att nå de jämställdhetspolitiska målen på kulturområdet. Vi har valt att fokusera på två områden som har tydlig koppling till Kulturrådets uppdrag:³¹

1. Ojämn fördelning mellan könen i yrkesutövande inom kultursektorn och inkomstskillnader mellan könen. Utmaningar som relaterar till de jämställdhetspolitiska delmålen om ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning och en jämn fördelning av makt och inflytande.
2. Ojämn fördelning mellan könen i deltagande i kulturlivet och konsumtion av kultur. Utmaningar som relaterar till de jämställdhetspolitiska delmålen om jämställd utbildning och jämställd hälsa och en jämn fördelning av makt och inflytande.

Generellt ser vi att kulturområdet präglas av starka könsmonster och en könssegregerad arbetsmarknad, vilket påverkar både vilka som tar del av kultur och vilka som skapar konst och kultur. Det finns viktiga likheter och skillnader mellan olika konstområden. Både när det gäller utövande och delaktighet är ett intersektionellt perspektiv avgörande. Till exempel visar studier att faktorer som utländsk bakgrund, socioekonomisk bakgrund, bostadsort och funktionalitet skapar olika hinder för män och kvinnor som arbetar inom kulturbranschen. Bland barn och unga visar studier att flickor med funktionsnedsättning är minst nöjda med sin fritid och deltar mindre än andra grupper i kulturaktiviteter.³² Kulturrådet bedömer att det finns en relativt mycket kunskap om jämställdhetsperspektiv på utövande och deltagande i kulturlivet. Samtidigt bedömer vi att det saknas jämlikhetsdata och forskning och utredningar från myndigheter som synliggör intersektionella perspektiv på deltagande och utövande inom kulturområdet. Det påverkar våra möjligheter som myndighet att utforma träffsäkra främjande insatser.

3.1 Ojämn fördelning mellan könen i yrkesutövande inom kultursektorn och inkomstskillnader mellan könen

Sverige har en arbetsmarknad med hög grad av horisontell och vertikal könssegregering, vilket också återspeglas i branscherna inom kultursektorn, även om skillnaderna inom kultursektorn är mindre än andra delar av arbetsmarknaden³³. Inom både litteraturområdet och i biblioteksbranschen finns det betydligt fler yrkesverksamma kvinnor än män. Inom scenkonstområdet är dans och teater kvinnodominerade branscher medan män dominerar inom musikbranschen, med undantag för vissa yrken och musikgenrer. Könssegregationen inom kultursektorn har i hög grad sett likadana ut över tid. Figur 4 nedan visar andelen konstnärer fördelat efter kön och konstområde år

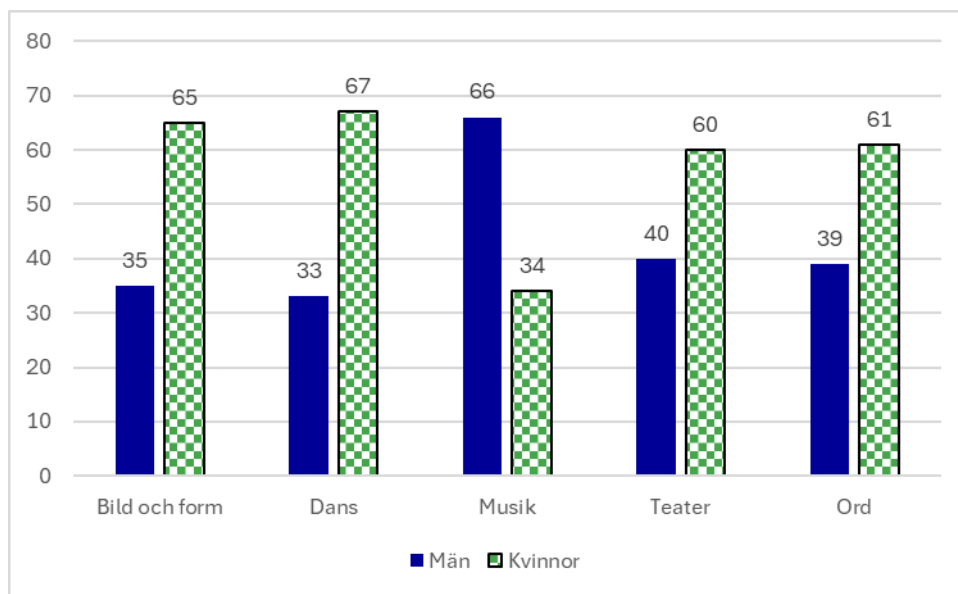
³¹ För en fördjupad analys av relationen mellan utmaningarna och Kulturrådets verksamhet se Kulturrådet (2021a)

³² Kulturrådet (2023c), MUCF (2025)

³³ Myndigheten för kulturanalys (2015)

2022. Populationen ”konstnärer” består av personer som sökt stipendier från Konstnärdsnämnden eller Författarfonden under något av åren 2019 till 2022. Andelen kvinnor var högre i samtliga konstområden utom musik. Den största differensen fanns inom området musik med 66 procent män och 34 procent kvinnor. Fördelningen mellan män och kvinnor var i det närmaste den samma 2019.³⁴

Figur 4: Andel konstnärer fördelat efter kön och konstområde år 2022³⁵



Kultursektorn har en hög grad av låglöneyrken och osäkra anställningar, men kvinnor, som grupp, har genomgående lägre löner än män inom samtliga delar av branschen. Inom de delar av branschen som har högre löner och omsätter mer pengar, framför allt musikområdet, arbetar fler män.³⁶ Ett mönster som överensstämmer med könsmonster i andra branscher där mansdominerade branscher tenderar att vara mer välbetalda och ha högre status.

Utfall av Kulturrådets bidragsgivning

Som nämnts tidigare i rapporten följer Kulturrådet upp könsfördelningen i myndighetens bidragsgivning utifrån ett makt- och representationsperspektiv. Inom samtliga konstområden har statistiken under tidsperioden varit nästan identisk för de två perspektiven, därför presenteras bara representationsperspektivet i den här uppföljningen.

När vi jämför statistiken över könsfördelningen bland konstnärer och Kulturrådets bidragsgivning, ser vi att könsfördelningen i utfallet av Kulturrådets bidragsgivning följer sammansättningen i branschen. Till exempel inom konstområdet bildkonst var 65 procent av konstnärerna 2022 kvinnor, och Kulturrådets bidragsgivning fördelades samma år till projekt och verksamheter

³⁴ Statistik från Myndigheten för kulturanalys och Konstnärdsnämndens rapport Konstnärers inkomster (2025)

³⁵ Konstområdet dans inkluderar även cirkuskonst,

³⁶ Myndigheten för kulturanalys och Konstnärdsnämnden (2025)

med 64 procent kvinnliga medverkande. Inom dans, musik och teater tyder utfallet av bidragsgivning på att Kulturrådets bidrag i viss mån utjämnar könssegregationen i branschen genom att något fler verk med representation av konstnärer som tillhör det underrepresenterade könet i branschen fått stöd. Till exempel inom musik var 66 procent av konstnärerna män 2022 och Kulturrådets bidragsgivning fördelades samma år till projekt och verksamheter med 51 procent manliga medverkande. En mer djupgående utvärdering skulle dock behövas för att kunna analysera om Kulturrådets bidragsgivning faktiskt har en utjämnande effekt på könsfördelningen inom olika konstområden.

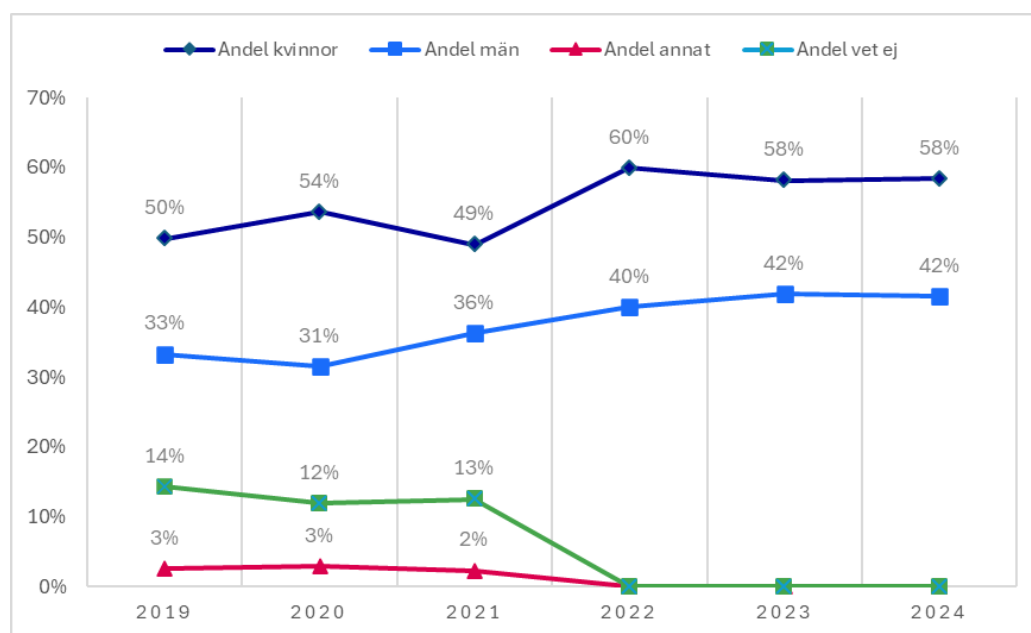
En genomgående trend för alla Kulturrådets bidrag till det fria kulturlivet är att utfallet av könsfördelningen förändras lite från år till år. En betydande skillnad som synliggörs i tabellerna nedan beror på att Kulturrådet 2022 övergick till juridiskt kön i blanketter. Tidigare kunde man framför allt inom bidragen för dans, teater och musik se att cirka 10 procent av deltagarna i projekt och verksamheter inte angav att de identifierade sig som kvinna eller man.

Nedan presenteras den könsuppdelade statistiken inom respektive konstområden och en kortare analys av vad ett jämställdhetsperspektiv inom konstområdet innebär.

Dans och cirkus

Både dans- och cirkus-branschen präglas av traditionella könsmonster som ser väldigt olika ut inom olika genrer. Dansbranschen är överlag kvinnodominerad och cirkusbranschen mansdominerad. Inom båda branscherna bedömer Kulturrådets sakkunniga att det finns en relativt hög nivå av icke-binära och queera utövare. Figur 5 nedan visar att 45–50 procent av Kulturrådets bidragsgivning under perioden 2019–2024 gått till projekt och verksamheter med kvinnliga medverkande. Innan år 2022 kunde man se att cirka 15 procent av medverkande valde att inte definiera sig som man eller kvinna.

Figur 5: Medverkande utifrån kön i projekt- och verksamhetsbidrag inom dans och cirkus

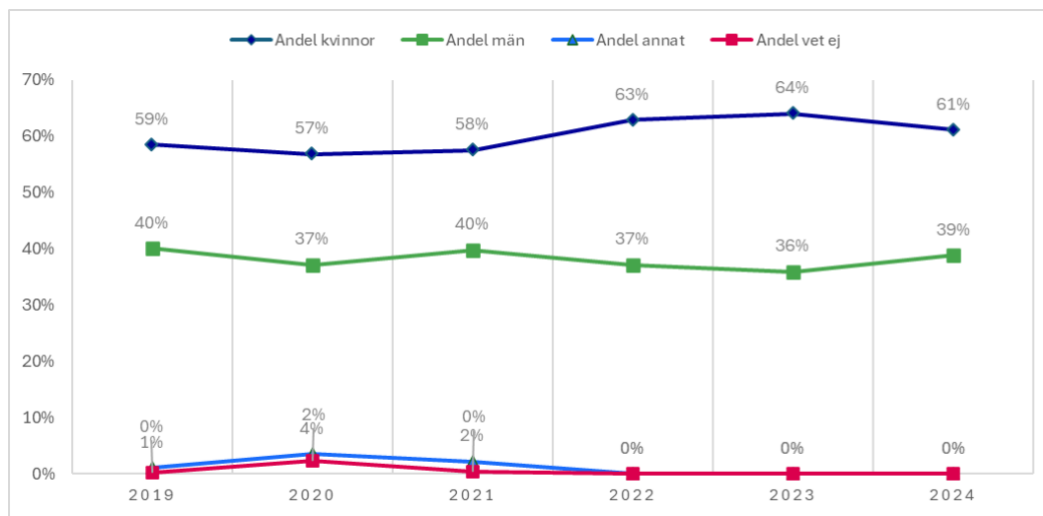


Kulturrådets sakkunniga beskriver att frågor om kön och jämställdhet är närvarande i referensgruppens bedömningsarbete, eftersom frågan om vilka kroppar som representeras och vad olika kroppar uttrycker är centrala delar av båda konstområdena. Jämställdhet blir i bedömningsarbetet en fråga om konstnärlig utveckling och förnyelse och branschernas resiliens.

Bildkonst

Inom bildkonsten fördelas bidrag till bildkonst, form och konsthantverk. Båda branscherna är kvinnodominerade men inom konsthantverk är dominansen högst. Figur 6 nedan visar att 57–64 procent av Kulturrådets bidragsgivning under perioden 2019–2024 gått till projekt och verksamheter med kvinnliga medverkande.

Figur 6 Medverkande utifrån kön i projekt- och verksamhetsbidrag inom bildkonst

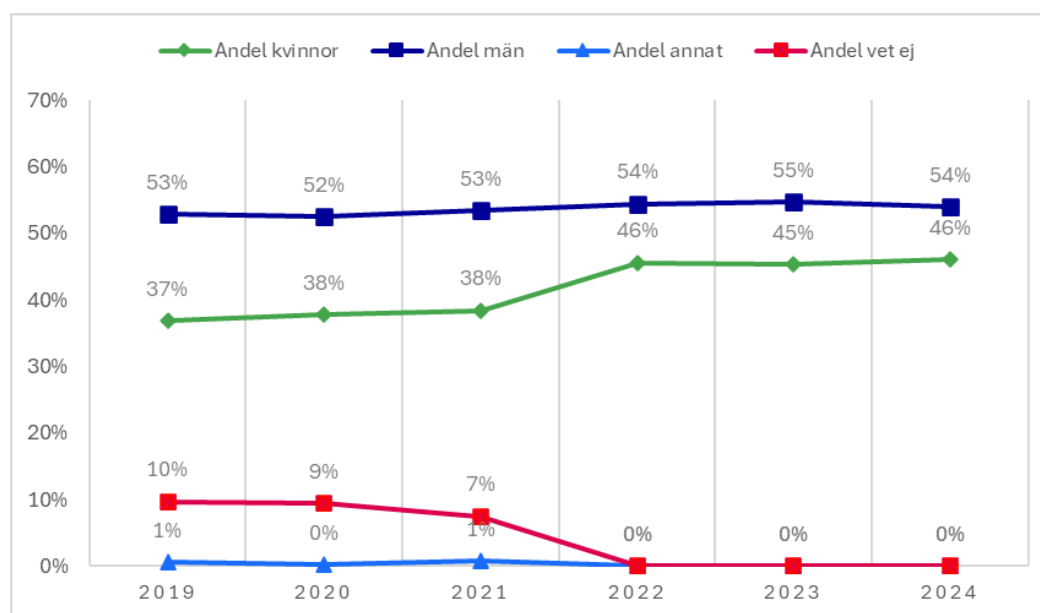


Kulturrådets sakkunniga bedömer att en återkommande utmaning inom bildkonst är att myndigheten får in betydligt färre ansökningar från projekt och verksamheter där manliga utövare deltar eller är del av den konstnärliga ledningen. Kulturrådet har mycket begränsade möjligheter att arbeta uppsökande för att främja ansökningar från underrepresenterade grupper inom det fria kulturlivet. Kulturrådets sakkunniga bedömer att jämställdhetsperspektivet är en levande diskussion i referensgruppen utifrån perspektivet om att främja en mångfald av kulturuttryck.

Musik

Musikbranschen är den enda branschen i Kulturrådets bidragsgivning som är mansdominerad. Figur 7 nedan visar att cirka 55 procent av bidraget går till projekt- och verksamheter med manliga medverkande. Under tidsperioden 2019–2024 har andelen kvinnor som medverkar i verk som fått stöd ökat från 37–46 procent. Före 2022 visar figur 7 att cirka 10 procent av de medverkande valde att inte definiera sig som man eller kvinna.

Figur 7 Medverkande utifrån kön i projekt- och verksamhetsbidrag inom musikområdet



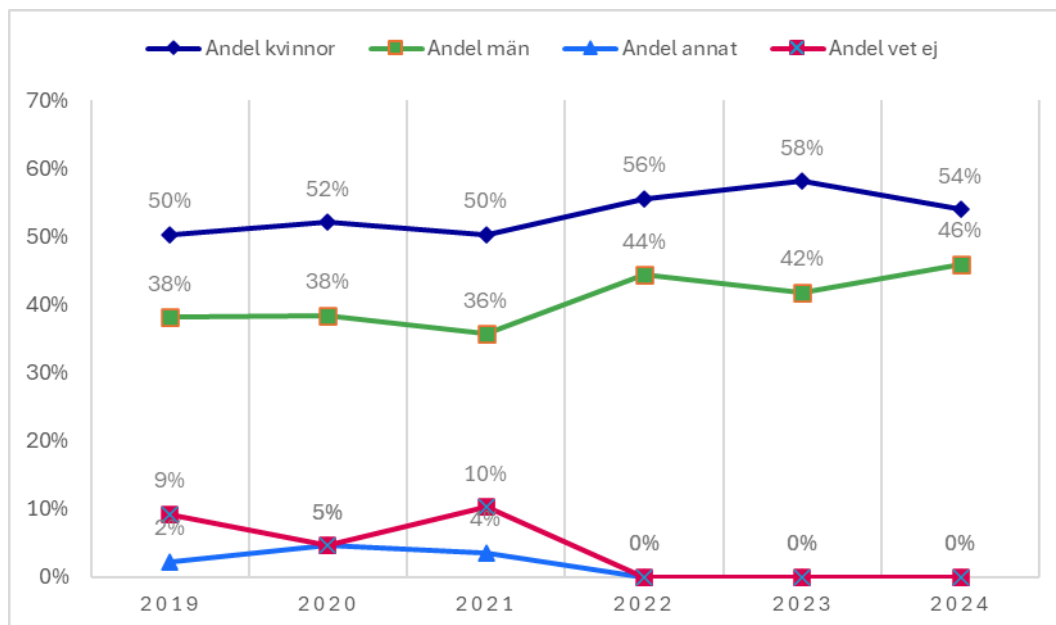
Kulturrådets sakkunniga uppger att det inom musikbranschen finns stora skillnader i könsfördelningen mellan genrer. Till exempel har jazzmusiken en hög mansdominans medan kammarmusiken har en hög kvinnodominans. De sakkunniga bedömer att jämställdhetsperspektivet är en levande diskussion i referensgruppen i relation till konstnärlig kvalitet och förnyelse; de projekt som är jämställda bedöms ofta också vara mer progressiva.

Teater

Teaterbranschen har en relativt hög kvinnodominans, med 60 procent kvinnliga yrkesverksamma konstnärer och 40 procent manliga år 2022.³⁷ Figur 8 nedan visar att 50–58 procent av Kulturrådets bidragsgivning under perioden 2019–2024 gått till projekt och verksamheter med kvinnliga medverkande. Innan år 2022 kunde man se att cirka 10 procent av medverkande valde att inte definiera sig som man eller kvinna.

³⁷ Myndigheten för kulturanalys och Konstnärnämnden (2025)

Figur 8 Medverkande utifrån kön i projekt- och verksamhetsbidrag inom teater



Kulturrådets sakkunniga bedömer att det finns fler olika jämställdhetsutmaningar inom teaterområdet, men att Kulturrådets möjlighet att påverka dem är små med befintliga riktlinjer. Kulturrådet bedömer att uppdelningen konstnärlig ledning respektive representation bland medverkande kan betyda väldigt olika saker i en teater eftersom flera verksamheter har en tradition av att inte ha en konstnärlig ledning utan dela ansvar inom en ensemble. Det finns därför risk att Kulturrådets statistik på området är missvisande.

Summerande analys: Kulturrådets påverkan på ojäm fördelning mellan könen i yrkesutövande inom kultursektorn och inkomstskillnader mellan könen

I det här kapitlet har Kulturrådet försökt belysa hur vår bidragsgivning till det fria kulturlivet kan påverka könssegrering i kulturbranschen. Utifrån de förändringar i styrningen som skett under tidsperioden är jämställdhet inte längre ett uttalat mål med Kulturrådets bidragsgivning till det fria kulturlivet. Samtidigt finns perspektivet på olika sätt med i bedömningsarbetet, till exempel i bedömningar av konstnärlig kvalitet och förnyelse.

Den här uppföljningen synliggör att de könsmönster som finns i Kulturrådets bidragsfördelning inte har förändrats avsevärt över tid och att könsfördelningen i bidragsgivningen återspeglar branschernas sammansättning. Kulturrådet har inom befintliga uppdrag liten möjlighet att arbeta uppsökande mot nya målgrupper av sökanden, vilket innebär att vi har små möjligheter inom de fria bidragen att till exempel främja ansökningar från fler projekt med representation av manliga konstnärer. I sammanhanget bör det också nämnas att alla Kulturrådets bidrag till det fria kulturlivet är översökta vilket innebär att det är hög konkurrens om befintliga medel.

Det skulle krävas ett större utvärderingsuppdrag för att mer utförligt kunna bedöma effekterna av bidragsgivningen på könssegregering och inkomster inom kulturområdet. Kulturrådet bedömer inte att det är ett uppdrag som vi själva borde utföra utifrån principen om armlängds avstånd, utan det borde i så fall ligga på extern part.

Kulturrådet bedömer att det finns många aktörer som behöver samverka för att påverka den könssegregering som finns inom kulturbranschen, och Kulturrådets möjlighet att medverka är relativt begränsade utifrån nuvarande uppdrag och resurser.

Utfallet av Kulturrådets bidragsgivning synliggör att de medverkande konstnärer som inte valt att definiera sig som man eller kvinna osynliggjorts i statistiken från och med 2022. Förändringen har kritiserats av ett mindre antal personer men Kulturrådet har inte haft möjlighet att utvärdera konsekvenserna för till exempel icke-binära konstnärer. Kulturrådet bedömer att lärdomar av övergången till juridiskt kön i Kulturrådets blanketter skulle kunna tillvaratas av andra myndigheter och aktörer som arbetar med att utreda frågor som rör jämlikhetsdata och införandet av ett tredje juridiskt kön.

Sammanfattningsvis bedömer Kulturrådet att vi som bidragsgivande myndighet har en möjlighet att påverka yrkesutövande, inkomster och makt och inflytande utifrån kön inom vårt verksamhetsområde. Samtidigt har vi i dagsläget inte uppdrag som möjliggör en tydlig styrning på det området eller riktade uppdrag som möjliggör större främjande insatser. Vi har inte heller de förutsättningar för uppföljning och utvärderingen som kan bidra till att synliggöra hur vår påverkan ser ut och vilka resultat och effekter det får.

3.2 Ojämn fördelning mellan könen i deltagande i kulturlivet och konsumtion av kultur

Kulturrådets utvecklingsbidrag syftar i hög grad till att bidra till måluppfyllnaden av det kulturpolitiska deltagandemålet. Alltså att alla invånare har möjlighet att ta del av kultur och delta i kulturlivet samt att själva skapa konst och kultur. Samtidigt arbetar Kulturrådet bara indirekt mot deltagare i kulturverksamhet eftersom våra primära målgrupper är själva kulturverksamheterna.

Som tidigare nämnts utgår Kulturrådets arbete i hög grad från forskning och tidigare studier om deltagande i kulturlivet. Samtidigt har vi inom befintliga uppdrag relativt små möjligheter att mäta utfall, resultat och effekter på olika gruppers deltagande inom kulturlivet som följd av Kulturrådets bidrag och andra främjande insatser. Myndigheten för kulturanalys har i uppdrag att följa upp de kulturpolitiska målen, det görs på en aggregerad nivå så det finns oftast små möjligheter att urskilja effekterna av just Kulturrådets arbete – samtidigt ger det ett resultat som tar hänsyn till den samlade utvecklingen på området.

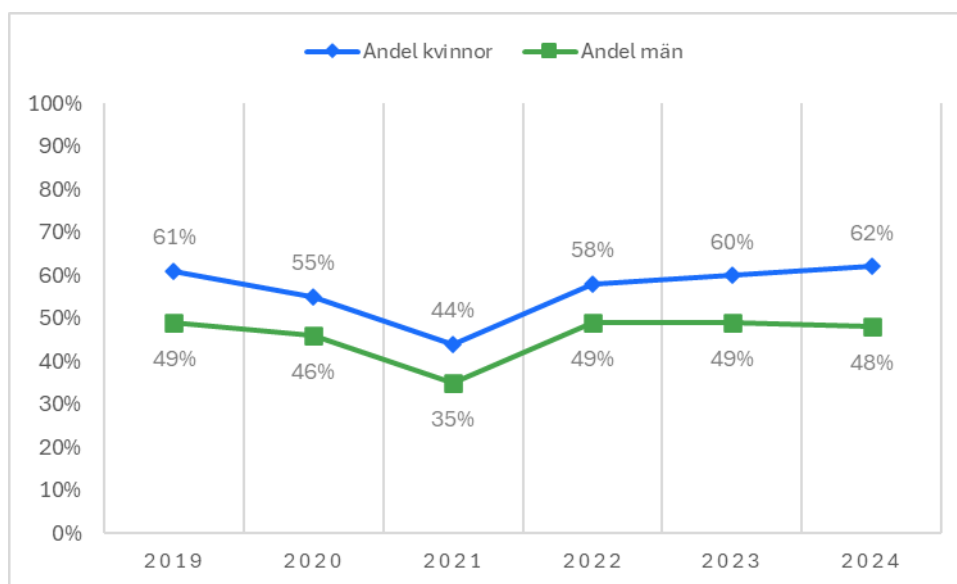
Kulturrådet har ingen könsuppdelad statistik på aggregerad nivå över deltagare i de projekt och verksamheter myndigheten ger bidrag till, förutom utvecklingsbidrag till musik- och kulturskolor (se mer nedan). Projekt och verksamheter redovisar i majoriteten av bidrag en uppskattad könsuppdelad statistik på deltagare. Teoretiskt skulle den statistiken vara möjlig att sammanställa men eftersom de organisationer som får medel från Kulturrådet

sällan har resurser att föra könsuppdelad deltagarstatistik eller genomföra deltagarundersökningar bedömer Kulturrådet att kvaliteten på statistiken inte skulle kunna säkerställas. Med Kulturrådets nya ansökningssystem kommer det bli enklare att göra den typen av aggregerade analyser och utifrån det kan Kulturrådet bedöma om statistiken är tillförlitlig nog att använda sig av för att mäta utfall av insatser framöver.

Pojkar, män, kvinnor och flickors kulturvanor

Myndigheten för kulturanalys gör årliga kulturvaneundersökningar utifrån data från SOM-institutet. Kulturvaneundersökningarna visar återkommande att kvinnor är mer benägna att ägna sig åt kulturaktiviteter än män. Några få aktiviteter var år 2024 vanligare bland män, till exempel att spela musikinstrument. Inom några aktiviteter fanns inga betydande skillnader, till exempel *lyssna på musik* och *spela teater*. Inom nästan alla delar av den offentligt finansierade kulturen är kvinnor överrepresenterade som kulturkonsumenter, till exempel går kvinnor oftare på teater och konstutställningar. De här mönstren har varit beständiga över tid.³⁸ Figur 9 nedan visar hur många män och kvinnor som besökt ett bibliotek under de senaste 12 månaderna. För kvinnor ligger andelen på cirka 60 procent, med en nedgång till 45–55 procent under pandemiåren. För män ligger andelen på cirka 50 procent med en nedgång till 35–45 procent under pandemiåren.

Figur 9: Besökt bibliotek minst någon gång under de senaste 12 månaderna³⁹



Skillnader i kulturdeltagande börjar redan under barndomen, rapporten *Barns och ungas kulturvanor (2025)* visar att skillnaderna mellan flickor och pojkar (12–18 år) är genomgående i nästan alla kulturaktiviteter som undersökts. Flickor deltar i större utsträckning än pojkar i samtliga kulturaktiviteter undantaget museibesök.

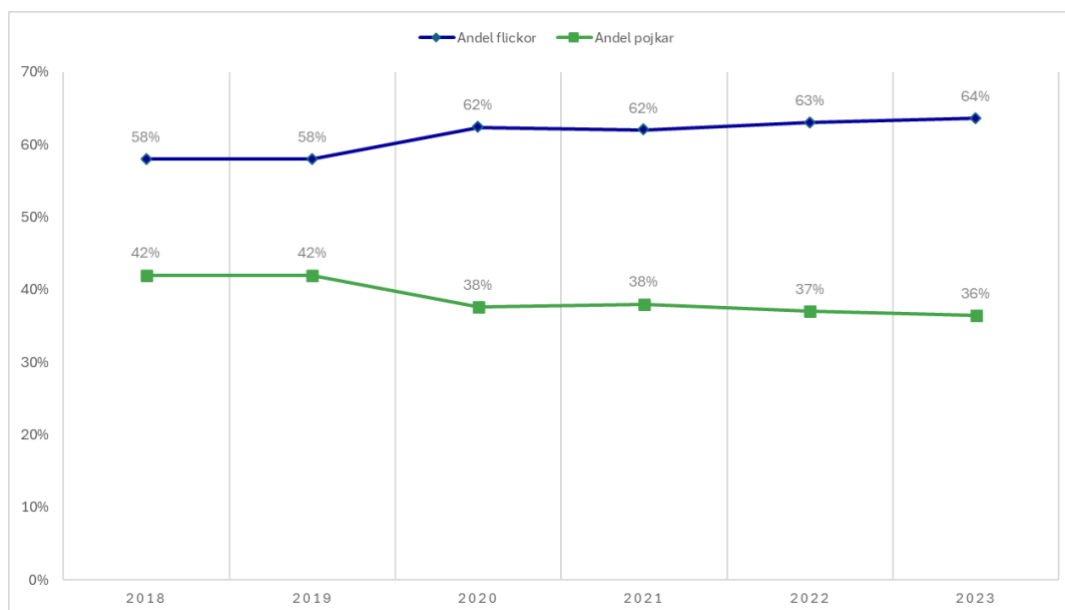
³⁸ Myndigheten för kulturanalys (2020, 2022, 2024)

³⁹ Ibid

Skillnaderna är särskilt tydliga i aktiviteterna att läsa böcker och konsertbesök, men även besöka bibliotek och bio.⁴⁰

Kulturrådets uppföljning av deltagande i musik- och kulturskolan visar att könsmönstren bland elever på en aggregerad nivå varit beständiga över tid, trots insatser för att öka antalet pojkar i verksamheten. Figur 10 nedan visar att andelen flickor i kulturskolan varit cirka 60 procent senaste fem åren jämfört med cirka 40 procent pojkar. Andelen pojkar minskade något under pandemin vilket Kulturrådets sakkunniga bedömer beror på förändrat kursutbud.

Figur 10: Andel flickor/pojkar i musik- och kulturskolan



Flera studier och forskning visar att föräldrars läs- och kulturvanor har stor påverkan på deras barns läs- och kulturvanor. Därför har Kulturrådet speciellt inom det läsfrämjande området arbetat med att belysa vikten av att föräldrar och andra vuxna i barns närhet läser med sina barn. För barn och unga är läsande förebilder liksom förebilder inom andra konstområden viktiga för att inspirera deltagande. Här är ett intersektionellt perspektiv avgörande, unga lyfter i flera studier fram vikten av förebilder med samma kön, etnicitet, funktionalitet eller bostadsort som viktigt för vilka kulturvanor man ägnar sig åt.⁴¹ I en studie av barn och ungas kulturvanor i Region Stockholm visar intervjustudier med barn och unga att deras kulturvanor är mer föränderliga än vuxnas, vilket i sig kan bidra till att de är svårare att mäta och följa upp med nuvarande uppföljningsmetoder.⁴²

Svensk kulturpolitik har de senaste decennierna i hög grad byggt på att skolan ska ha en utjämnande effekt på barns och ungas kulturvanor. Alltså, genom att få möta professionell kultur under skoltid ska även de barn och unga som inte får med sig kulturvanor hemifrån få tillgång till kulturen. Kulturrådet har till exempel

⁴⁰ Myndigheten för kulturanalys (2025)

⁴¹ Kulturrådet (2022a)

⁴² Region Stockholm (2023)

bidraget Skapande skola som skolhuvudmän kan söka för att köpa in professionell kultur. Det finns dock ingen nationell könsuppdelad statistik över hur många elever som tar del av kultur i skolan och könsfördelningen eller andra intersektionella faktorer som skulle möjliggöra jämställdhetsanalyser av deltagandet.

Summerande analys: Kulturrådets påverkan på ojämn fördelning mellan könen i deltagande i kulturlivet och konsumtion av kultur

Det finns en mängd studier och forskning om kön, genus och deltagande i kulturlivet som inte rymts i denna uppföljning. Vi har fokuserat på att lyfta fram att forskningen generellt visar på starka könsmonster i deltagande i kulturlivet och att de befästs redan under barndomen. Samtidigt finns det viktiga skillnader i kulturdeltagande beroende på intersektionella faktorer som bostadsort, socioekonomi, etnicitet, funktionalitet och minoritetsbakgrund. Det finns även viktiga skillnader i könsmonster mellan olika typer av konstformer och former för deltagande. I Kulturrådets fortsatta arbete är det avgörande för oss att beakta detta i vårt arbete med jämställdhet.

Studier på aggregerad samhällsnivå visar att könsfördelningen i deltagandet i kulturlivet varit beständigt över tid. I exemplet ovan som synliggör flickor och pojkars deltagande i kulturskolan ser vi snarare att könssegregeringen ökat efter pandemin. Det är omöjligt att endast utifrån den här uppföljningen bedöma förklaringar till varför könssegregeringen i deltagande i kulturlivet varit oförändrad eller ökat under tidsperioden trots att Kulturrådet och andra aktörer genomfört insatser för att främja ett mer jämställt deltagande i kulturlivet. Vår bedömning är att det handlat om relativt små insatser och resurser att det på helheten inte går att förvänta sig några större förändringar i verksamhetens förutsättningar. Vi har under arbetet med den här uppföljningen identifierat ett behov av att göra en djupare analys över hur kulturskolor som under perioden lyckats bredda deltagandet bland pojkar arbetat.

4. Kvarvarande jämställdhetsutmaningar på kulturområdet

Under arbetet med den här uppföljningen kan Kulturrådet konstatera att de jämställdhetsutmaningar som vi identifierade 2021 fortfarande kvarstår. Utmaningarna har snarare förstärkts än minskat på grund av ett ansträngt ekonomiskt läge för kulturområdet. Pandemin bidrog även i viss mån till att förändra befolkningens kulturvanor och verksamheternas möjligheter, vilket förstärkt skillnader mellan olika gruppers kulturdeltagande. Förutsättningarna för arbetstagare inom kultursektorn har också i hög grad påverkats av pandemin men det finns ännu ingen större uppföljning på jämställdhetseffekterna av pandemin på konstnärer och kulturarbetares inkomster och förutsättningar.

Kulturrådet har under perioden 2020–2025 stärkt myndighetens rättighetsbaserade arbete och intersektionella analys. Mot den bakgrunden har vi under arbetet med uppföljningen identifierat att vi i vårt fortsatta arbete med jämställdhetsintegrering behöver stärka den intersektionella ansatsen. Utifrån befintlig forskning och studier ser vi att jämställdhetsutmaningar både när det gäller utövande och deltagande på kulturområdet i hög grad påverkas av faktorer som funktionalitet, socioekonomi, bostadsort, migrationsbakgrund och etnicitet. I våra främjande uppdrag behöver vi beakta hur jämställdhetsutmaningar påverkar olika grupper och hur insatser kan utformas för att möta de hinder som skapas. Den planerade kompetensutvecklingen för hela myndigheten om jämställdhet blir ett tillfälle att utveckla det arbetet mot bakgrund av denna uppföljning.

Avslutningsvis summerar vi kort de jämställdhetsutmaningar som vi bedömer kvarstår på kulturområdet.

1. Barn och unga har inte jämställd och jämlik tillgång till kultur

Forskning och studier visar genomgående att barn och unga i Sverige inte har en jämlik tillgång till kultur på fritiden eller under skoltid. Det drabbar tjejer, killar och icke-binära olika. Till exempel läser killar skönlitteratur i lägre utsträckning än flickor vilket forskningen pekar på bidrar till ett sämre ordförråd och en sämre läsförståelse. Det kan till exempel påverka pojkars utbildningsresultat och möjligheter.

Möjligheten och förutsättningarna att delta i kulturaktiviteter kan även påverka barns och ungas hälsa och livsvillkor. Tidigare studier visar till exempel att unga tjejer med funktionsnedsättning är mer missnöjda med sin fritid och mår sämre än både tjejer generellt och killar med funktionsnedsättning. Samtidigt vet vi att flera kulturverksamheter har svårt att nå och inkludera unga med funktionsnedsättning.

På kulturområdet behöver verksamheters möjligheter att nå och vara tillgängliga för alla barn och unga stärkas om deltagandet i kulturlivet ska bli mer jämställt. Skolhuvudmän behöver även bättre möjligheter att ta del av bidrag för kultur i skolan.

Även vuxna har ojämlik och ojämsälld tillgång till kultur, men eftersom forskning visar att kulturvanor skapas och befasts under barndomen är det avgörande för Kulturrådet att i enlighet med kulturpolitiken särskilt beakta alla barns och ungas rätt till kultur för att nå ett mer jämställt kulturdeltagande.

2. Män tar inte del av offentligt finansierad kultur i samma utsträckning som kvinnor

Utifrån ett jämställdhetsperspektiv är det tydligt att män i lägre utsträckning tar del av den offentligt finansierade kulturen än kvinnor. Det är inte nödvändigtvis ett problem, kulturpolitiken säger att alla ska ha möjlighet att delta, men det är var och en fritt att välja att inte delta. Samtidigt är det också en utmaning för kulturens legitimitet och långsiktiga utveckling att män under lång tid haft ett lägre kulturdeltagande än kvinnor. Att män i lägre grad tar del av kultur leder till exempel till ett mindre publikunderlag vilket försvårar för kulturverksamheternas överlevnad och utveckling. Även inom detta område är en intersektionell analys avgörande för att förstå om och i så fall hur verksamheter på olika sätt kan arbeta för att nå fler män.

3. Kultursektorn är könssegregerade vilket påverkar branschernas resiliens och kompetensbehov

Att kultursektorn i relativt hög grad är könssegregerade får flera konsekvenser, en av dem är att de försämrar branschernas resiliens och långsiktiga kompetensförsörjning. Branscher som inte kan attrahera och behålla yrkesverksamma av olika kön riskerar både kompetensbrist och bristande mångfald och innovation. För att stärka branschernas långsiktiga hållbarhet krävs strukturella förändringar som utmanar könsnormer, förbättrar arbetsvillkor och säkerställer jämlik tillgång till makt, resurser och utvecklingsmöjligheter.

4. Kvinnor och män har ojämsällda löner och inkomster inom kulturbranscherna

Kvinnor och män har ojämsälka löner och inkomster inom kulturbranscherna på grund av en kombination av strukturella, ekonomiska och normbaserade faktorer. Både kvinnor och män med funktionsnedsättning har även sämre förutsättningar att kunna arbeta och försörja sig inom konstnärliga yrken än andra. Även faktorer som migrationsbakgrund, etnicitet och bostadsort påverkar män, kvinnor och icke-binäras löner och inkomster. Att skapa förutsättningar för mer jämställda löner och inkomster är ett sätt att minska könssegregeringen på kulturområdet.

5. Bristande arbetsmiljö med trakasserier och sexuella trakasserier i kultursektorn

Både män och kvinnor inom kultursektorn drabbas av hot, trakasserier och kränkningar men studier visar att kvinnor är mer utsatta än män och oftare utsätts för sexuella trakasserier. Till exempel är kön är den vanligaste orsaken till trakasserier och drabbar kvinnor i dubbelt så stor utsträckning som män.

Sexuella trakasserier är mest omfattande i kollegiala kontexter vilket belyser ett stort problem med bristande arbetsmiljö.⁴³

För att åstadkomma förändringar inom de jämställdhetsutmaningar som Kulturrådet summerat i den här uppföljningen krävs insatser från flera samhällsaktörer och samverkan dem emellan. Ingen kulturmyndighet har idag uppdrag att samordna ett gemensamt jämställdhetsarbete på kulturområdet och det finns inga pågående riktade uppdrag att motverka jämställdhetsutmaningar på kulturområdet. Kulturrådet bedömer att vårt uppdrag att arbeta med jämställdhetsintegrering bidragit till att utveckla en stabil grund för att beakta jämställdhet och belysa aspekter som berör kön i vårt löpande arbete. Under de senaste fem åren har vi dragit flera lärdomar som vi på sikt ser kommer leda till ett mer effektivt och ändamålsenligt arbete med jämställdhetsintegrering. För att ha bättre förutsättningar att åstadkomma förändring ser vi dock att det skulle behövas mer riktade uppdrag och resurser till olika kulturmyndigheter i arbetet för ett mer jämställt kulturområde.

⁴³ Konstnärsnämnden (2016)

5. Referenser

Callerstig och Lindholm (2011), *Det motsägelsefulla arbetet med jämställdhetsintegrering*, Tidskrift för genusvetenskap, Vol. 2, no. 3, pp. 79–96.

Jämställdhetsmyndigheten (2022). *Bättre styrning för bättre resultat, resultat av åtgärder för ökad jämställdhet*.

MUCF (2025). *Unga med funktionsnedsättning, En lägesbeskrivning av deltagande och förutsättningar inom områdena kultur och fritid samt demokratisk delaktighet*.

Myndigheten för kulturanalys (2015) *Kultur av vem?, en undersökning av mångfald i den svenska kultursektorn*.

Myndigheten för kulturanalys (2020). *Kulturvanor 2020*.

Myndigheten för kulturanalys (2021), *Så fri är konsten, Den kulturpolitiska styrningens påverkan på den konstnärliga friheten*.

Myndigheten för kulturanalys och Konstnärsnämnden (2025). *Konstnärers inkomster, Jämförelser mellan populationer i den skapande kärnan av KKB och övriga förvärvsarbetande*.

Myndigheten för kulturanalys (2022). *Kulturvanor 2022*.

Myndigheten för kulturanalys (2024). *Kulturvanor 2024*.

Myndigheten för kulturanalys (2025). *Barns kulturvanor, Skillnader i besöksaktiviteter och läsning utifrån demografiska och socioekonomiska faktorer 2023*

Kock red. (2010) *Arbetsplatslärande, att leda och organisera kompetensutveckling*. Studentlitteratur, Lund

Konstnärsnämnden (2016). *Konstnärers arbetsmiljö. Resultat av en enkätundersökning från 2016 ställd till konstnärer inom områdena bild och form, dans, film, musik, ord och teater*.

Kulturdepartementet, *Regleringsbrev för budgetåret 2015 avseende Statens kulturråd*, Ku2015/01807/LS skr. 2016/17:10.

Kulturdepartementet (2023). *Regleringsbrev för budgetåret 2023 avseende Statens kulturråd*. Ku2022/01952.

Kulturrådet (2021a). *JiM på Kulturrådet, inriktning för jämställdhetsintegrering 2022 - 2025*

Kulturrådet (2021b). *Kulturrådets årsredovisning 2020*.

Kulturrådet (2022a). *Barnrätt i praktiken, barnkonventionens praktiska tillämpning i Kulturrådets verksamhetsområde.*

Kulturrådet (2022b). Adm 2022/163. *Riktlinjer för rekrytering av ledamöter till arbets- och referensgrupper.*

Kulturrådet (2023a). *Nuläget om barns och ungas läsning, med samverkan i fokus.*

Kulturrådet (2023b). *Framgångsfaktorer och utmaningar, folkbiblioteken och Agenda 2030.*

Kulturrådet (2023c). *Möjligheter, utmaningar, metoder, Ett kunskapsunderlag om breddad rekrytering inom kultursektorn.*

Kulturrådet (2024a). *Tillgången till musikscener, Kartläggning av musikområdets förutsättningar.*

Kulturrådet (2024b). *Att främja läsning för unga, vad säger forskningen om läsfrämjande för och med unga i områden med socioekonomiska utmaningar.*

Kulturrådet (2024c) *Stärk läsning för unga, om att läsfrämja för och med unga i områden med socioekonomiska utmaningar.*

Kulturrådet (2025). *Kulturrådets årsredovisning 2024.*

Kulturrådet (2026). *Kulturrådets årsredovisning 2025.*

Socialdepartementet (2016). Skr. 2016/17:10. *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid*

Statskontoret (2019). *Utvärdering av regeringens utvecklingsprogram för jämställdhetsintegrering i myndigheter. Slutrapport.*

Statskontoret (2022). *Regeringens styrning i tvärsektoriella frågor, En studie om erfarenheter och utvecklingsmöjligheter.*

Region Skåne (2024). *Regional kulturplan för Skåne 2025–2028.*

Region Stockholm (2023). *En väv av vanor – En kunskapsöversikt av barns och ungas kulturvanor 2023.*

2026

Kulturrådet
Box 27215, 102 53 Stockholm
Besök: Borgvägen 1-5
Tel: 08 519 264 00
E-post: kulturradet@kulturradet.se

© Statens kulturråd 2026
ISBN: 978-91-89748-53-8

kulturradet.se