

Kartläggning av hur Sveriges regioner arbetar
med jämställdhet i styrning av verksamhet som
ingår i kultursamverkansmodellen

Styra alltjämnt

KULTURRÅDET

Innehåll

Sammanfattning och reflektioner.....	4
Sammanfattning.....	4
Regionala variationer i organisation och styrning.....	4
Jämställdhet i de regionala kulturplanerna	5
Jämställdhet i uppdrag och villkor	6
Kulturrådets reflektioner kring kartläggningen	6
1. Inledning.....	8
Bakgrund.....	8
Syftet med undersökningen	9
Metod och material	9
Underlag för kartläggningen	9
Analys och avgränsningar	10
Rapportens disposition	11
2. Några utgångspunkter för jämställdhetsarbete inom regional kultur.....	12
Lagstiftning, nationell politik och främjande åtgärder	12
Diskrimineringslag	12
Nationella kulturpolitiska mål	12
Principen om armlängds avstånd	12
Nationell jämställdhetspolitik och jämställdhetsintegrering	13
Jämställdhet i regionalt utvecklingsarbete.....	14
3. Jämställdhet i regional styrning av kultur. 15	15
Regionala organisationsstrukturer	15
Ägarförhållanden och styrningsmöjligheter	15
Jämställdhet i de regionala kulturplanerna	16
Jämställdhet och möjligheten att delta i kulturlivet	17
Kultur som verktyg för att nå en jämställd samhällsutveckling	18
Jämställdhet som en förutsättning för kulturpolitiken	19
Möjligheter och utmaningar inom konst- och kulturområden	20
Jämställdhet i uppdrag, villkor och motsvarande.....	21

Generella skrivningar om jämställdhet.....	22
Jämställdhet lyfts med andra perspektiv	22
Styrning som särskilt lyfter jämställdhet	23
Insatser för att förebygga och motverka trakasserier	24
Verksamhetsspecifika uppdrag.....	24
Jämställdhet i uppföljning av kulturverksamheter	25
Referenser	27
Bilaga 1 Sammanställning per region	28
Blekinge	29
Dalarna	31
Gotland	33
Gävleborg	35
Halland.....	37
Jämtland-Härjedalen.....	38
Jönköpings län	40
Kalmar.....	42
Kronoberg	44
Norrbotten	46
Skåne.....	48
Sörmland.....	51
Uppsala.....	53
Värmland.....	55
Västerbotten.....	57
Västernorrland	59
Västmanland	61
Västra Götaland	63
Örebro län	66
Östergötland	68
Bilaga 2 Könsuppdelade personaluppgifter	70

Sammanfattning och reflektioner

Sammanfattning

Den här rapporten presenterar resultatet av en undersökning av kultursamverkansmodellen med fokus på jämställdhet. Med rapporten har vi velat öka vår kunskap om hur regionerna arbetar med jämställdhet i styrning av kulturverksamheter. Rapporten beskriver även i stora drag statlig styrning kring jämställdhet inom kulturområdet och hur Kulturrådets uppdrag att arbeta med frågorna ser ut.

Kartläggningen bygger dels på en dokumentstudie, dels på ett antal frågor som regionerna besvarat inom ramen för undersökningen. Våren 2018 efterfrågade Kulturrådet dokument som regionerna använder för att styra den verksamhet de bedriver eller fördelar bidrag till. Regionerna ombads även beskriva hur den regionala kulturverksamheten är organiserad och hur det påverkar möjligheten att ge och följa upp uppdrag. I undersökningen har vi framförallt valt att titta på hur jämställdhet lyfts i de regionala kulturplanerna samt i uppdragsdokument, villkor och motsvarande som reglerar relationen mellan regionen och kulturverksamheter som mottar statligt stöd genom kultursamverkansmodellen.

Konst- och kulturområdena inom samverkansmodellen möter såväl gemensamma som områdesspecifika jämställdhetsutmaningar. Bland anställda inom biblioteksverksamhet och läs- och litteraturfrämjande verksamhet finns en kraftig underrepresentation av män.¹ Samtidigt som musikområdet, historiskt och delvis än i dag, i olika aspekter dominerats och domineras av män. Det finns självklart även jämställdhetsutmaningar inom områden där könsfördelningen är mer jämn, exempelvis inom teaterområdet. Under metoo-uppropet uppdagades allvarliga arbetsmiljöproblem, på bland annat teatrar, i form av sexuella trakasserier och andra övergrepp. När det gäller invånarnas kulturvanor är kvinnor generellt sett mer kulturaktiva än män,² och utifrån det perspektivet tillgodogör de sig mer av samhällets resurser som går till kultur. Utifrån bland annat dessa konstateranden bedömde Kulturrådet att det var viktigt att få mer kunskap om hur regionerna kan jobba med jämställdhet i styrningen av offentligt finansierade kulturverksamheter.

För att förstå de grundläggande förutsättningarna för regionerna att styra och ge uppdrag inom kulturområdet, kring exempelvis jämställdhet, är det viktigt att känna till principen om armlängds avstånd. Principen har varit vägledande under lång tid i svensk kulturpolitik och innebär i korthet att politiker inte på annat än mycket övergripande nivå ska styra eller lägga sig i vad som ska ges stöd inom de olika konst- och kulturområdena. Detta förutsätter tillit i styrningen av kulturverksamheter och hållningen att det är kulturverksamheterna som är bäst lämpade att avgöra hur olika mål uppfylls.

Regionala variationer i organisation och styrning

Kartläggningen visar att jämställdhet i stor utsträckning förekommer i regional styrning av kulturverksamhet, men också att det finns regionala variationer när det gäller på vilka sätt och i vilken utsträckning jämställdhet lyfts i kulturplaner, uppdrag och uppföljning. Regionerna arbetar utifrån regionala behov och prioriteringar. Variationerna kan även förstås mot bakgrund av att den regionala kulturverksamheten är organiserad på olika sätt. När det gäller ägarförhållanden för kulturverksamheterna kan de se väldigt olika ut, både inom och mellan regioner, vilket har betydelse för regionernas möjligheter att styra och följa verksamheterna.

¹ Se exempelvis bilaga 2 – Könsuppdelade personaluppgifter

² Myndigheten för kulturanalys, *Kulturvanor i Sverige 1989–2017*, 2018.

Merparten av regionerna bifogar eller hänvisar till regionala jämställdhetspolicys/-planer och likabehandlingsplaner eller liknande i uppgiftsinsamlingen. Dessa dokument, som vi inte har tittat närmare på i undersökningen, är styrande för verksamheter inom förvaltningen. Gemensamt för samtliga verksamheter, oavsett placering och driftsform, är att de som regel har att förhålla sig till de regionala kulturplanerna, där uppdrag, mål och liknande kring jämställdhet anges i olika utsträckning för enskilda verksamheter eller samlat. De flesta regioner uppger även att de använder överenskommelser, uppdragsbeskrivningar eller liknande styrdokument som reglerar relationen till verksamheterna. Det ges också exempel på andra styrdokument, villkor för bidragsgivning, rutiner för redovisning och så vidare, som omfattar verksamheter inom kultursamverkansmodellen.

Jämställdhet i de regionala kulturplanerna

Samtliga regioner skriver, i olika utsträckning, om jämställdhet i sina kulturplaner. I vissa kulturplaner är jämställdhetsperspektivet mer framträdande och lyfts oftare fram som ett "eget perspektiv" som ska beaktas i relation till regionens kulturpolitik (generellt eller i vissa kulturområden). I andra planer lyfts jämställdhet framförallt i målbeskrivningar om allas möjlighet att delta i kulturlivet. Det finns också skillnader när det gäller i vilken utsträckning jämställdhetsfrågor sammanlänkas med andra politikområden än det kulturpolitiska, såsom näringslivspolitik. Det ska samtidigt påminnas om att regionernas kulturplaner generellt sett har olika upplägg, omfattning och detaljnivå.

I rapporten presenterar vi tre övergripande tendenser för hur jämställdhet huvudsakligen tas upp i kulturplanerna.

- Jämställdhet och möjligheten att delta i kulturlivet*

De flesta kulturplaner lyfter jämställdhet under avsnitt som handlar om delaktighet eller rätten att delta i kulturlivet. Dessa texter tar ofta sin utgångspunkt i de nationella kulturpolitiska målen och/eller de sju skyddade diskrimineringsgrunderna. Vissa benämner dessa perspektiv som horisontella perspektiv, ibland med utgångspunkt i Kulturrådets fram till 2019 gällande riktlinjer för uppföljning³ medan andra har egna definitioner.
- Kultur som verktyg för att nå en jämställd samhällsutveckling*

Ungefär tre fjärdedelar av kulturplanerna tar upp att kulturen är en del i arbetet för att främja en jämställd samhällsutveckling. Andra aspekter som inkluderas i dessa skrivningar är exempelvis jämlikhet, mångfald, social hållbarhet, inkludering och tillgänglighet. Samtliga kulturplaner lyfter att kultur är en del i det regionala utvecklingsarbetet, varav några uttryckligen beskriver kultur som ett verktyg för att nå jämställd tillväxt. Dessa skrivningar förekommer ofta i anslutning till mål för den regionala politiken med hänvisning till kulturens roll i att bidra till en hållbar tillväxt.
- Jämställdhet som en förutsättning för kulturpolitiken*

I omkring hälften av kulturplanerna beskrivs jämställdhet påverka förutsättningarna för att nå de kulturpolitiska målen. Till skillnad från bredare skrivningar om delaktighet i kulturlivet (där jämställdhet är en aspekt), är dessa texter av mer resonerande karaktär kring relationen mellan jämställdhet/nationell jämställdhetspolitik och kulturpolitik. Mer än hälften av kulturplanerna innehåller konst- och kulturområdesspecifika skrivningar om jämställdhet av mer

³ Enligt de tidigare riktlinjerna skulle regionerna bland annat redovisa hur regionen/verksamheterna främjat allas lika möjligheter att delta i kulturlivet oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, etnisk och kulturell bakgrund, hur regionen/verksamheterna främjat barns och ungas rätt till kultur, internationellt utbyte inom kulturlivet samt främjat och synliggjort de nationella minoriteternas kultur- och kulturarv.

utmaningsfokuserad karaktär. Exempelvis i form av konstaterande av att det finns utmaningar vad det gäller representation, makt eller inflytande för utövare eller deltagare inom området. Dessa återfinns främst inom film- och musikområdet.

Jämställdhet i uppdrag och villkor

Skrivningar som rymmer jämställdhetsperspektiv förekommer i ganska stor utsträckning i uppdrag, villkor och motsvarande som reglerar regionernas relation till verksamheterna. Vanligen är de mer eller mindre likalydande för merparten eller samtliga verksamheter, medan det av underlaget att döma är mindre vanligt med verksamhetsspecifika jämställdhetsuppdrag. Vanligt är också att jämställdhet lyfts med andra horisontella perspektiv och/eller diskrimineringsgrunder. Det rör sig ofta om skrivningar där jämställdhet är något som ska beaktas eller främjas. Ibland är deltagandeperspektivet särskilt uttalat, det vill säga att allas möjlighet att delta i kulturlivet ska främjas.

Det ges också exempel på styrning som på ett mer uttalat sätt lyfter jämställdhet. Det kan till exempel handla om att det i ansökan om verksamhetsbidrag ska framgå hur organisationen bidrar till jämställdhet mellan könen. Flera av de verksamhetsspecifika uppdragen lyfter jämställdhet på ett explicit sätt. Ett sådant uppdrag kan exempelvis vara att verksamheten ska bedriva insatser för att integrera jämställdhet och tillgänglighet i verksamheten.

Omkring tre fjärdedelar av regionerna redogör för genomförda insatser som ska förebygga och motverka trakasserier, vilket ofta förefaller vara en följd av metoo-uppropet 2017. Av dessa uppger några att de har infört förtydligade krav, riktlinjer eller motsvarande inom bidragsgivningen. Det ges även exempel på särskilda insatser, exempelvis att regionen efterfrågat redogörelser för hur verksamheten arbetar med frågorna eller att regionen på olika sätt lyft frågorna i dialog med verksamheterna, samt exempel på insatser som genomförts inom den egna förvaltningen.

Regionerna har olika rutiner för hur de följer upp kulturverksamheterna och det gäller även jämställdhet. Omkring hälften uppger att jämställdhet lyfts i dialogerna med verksamheterna. Några uppger att de samlar in uppgifter om kön från verksamheterna (utöver det som efterfrågas av Kulturrådet), till exempel om deltagare, publik, personal och utställare. Några påtalar även att de följer frågorna inom ramen för uppföljning av till exempel överenskommelser, kulturplan och verksamhetsberättelser. Enstaka regioner redogör för mer fördjupade uppföljningsrutiner som innefattar jämställdhet.

Kulturrådets reflektioner kring kartläggningen

Regional styrning av jämställdhet inom kulturlivet är ett komplext område. Som vår genomgång av kulturplanerna visar kan jämställdhetsarbetet vara sammanlänkat med flera syften och mål, alltifrån kulturpolitiska till näringslivspolitiska. Därutöver kan styrningsmöjligheter se olika ut beroende på ägarförhållanden och organisationsformer. Men även om området för kartläggningen är komplext går det också att konstatera att frågeställningen är tydligt utifrån ett kulturpolitiskt perspektiv: Hur kan offentliga aktörer arbeta för att alla oavsett kön ska ha möjlighet att ta del av och utöva konst och kultur?

I rapporten ges exempel på olika arbetssätt för att med styrning främja ett mer jämställt kulturliv. Det leder till frågan om vad styrningen bidragit till för utvecklingen inom området. Resultatuppföljning har inte varit fokus för den här undersökningen. Vårt generella intryck är dock att vissa regioner förefaller ha en särskilt tydlig systematik för hur jämställdhetsfrågor lyfts i kulturplaner, uppdrag och uppföljning, vilket ges exempel på nedan. Med det sagt vill vi också vara tydliga med att det inte ligger i Kulturrådets roll att förespråka ett eller annat arbetssätt, exemplen ska ses som just exempel. Förhoppningsvis kan kartläggningen utgöra underlag för framtida undersökningar som jämför arbetssätt och resultat inom jämställdhetsområdet i relation till regionala förutsättningar och behov.

- I Region Norrbottens uppdrag till verksamheterna finns krav på att de medvetet och systematiskt ska arbeta för ökad jämställdhet. Frågor om jämställdhet finns även i ansökningsformulär och en checklista för jämställdhetsintegrering bifogas alla beslut. Vid regionens årliga dialoger med verksamheterna följs ett frågebatteri som rymmer frågor om jämställdhet. Verksamheterna ska även redovisa statistik gällande medlemmar, deltagare, aktiviteter och publik fördelat på kön där det är applicerbart.
- Västra Götalandsregionen beskriver en systematik för fördjupad uppföljning av jämställdhetsfrågor. Verksamheterna ska årligen redovisa insatser för att nå och angå fler invånare utifrån regionens riktlinjer för vidgat deltagande, bland annat hur de motverkar diskriminering och arbetar med jämställdhetsintegrering. Resultaten redovisas i del- och slutrapporter. Fördjupande kartläggningar görs ungefär vart tredje år. Regionen samarbetar även med SOM-institutet för att följa utvecklingen ur ett invånarperspektiv.
- Region Halland exemplifierar förtydligad styrning utifrån diskrimineringslagen till följd av metoo-upproppet hösten 2017. Regionen har tillfört en skrivning i överenskommelserna om att verksamheterna kan bli av med sitt anslag om de bryter mot likabehandlingslagen. De har även infört en rutin som innebär att de numera diskuterar jämställdhet och likabehandlingsfrågor i de årliga dialogerna med verksamheterna.
- Region Kronoberg arbetar efter sin metod *Gröna tråden* för att bedriva hållbart regionalt utvecklingsarbete. Metoden innehåller olika verktyg, däribland mångfalds- och jämställdhetsintegrering. Jämställdhet är inarbetat i kulturplanen med bland annat övergripande beskrivning av jämställdhetsmål kopplat till kulturdeltagande samt identifierade utvecklingsområden.

När det gäller den statliga politiska nivån kan styrningen kring jämställdhet inom det kulturpolitiska området ses som relativt vag. Även om utgångsfrågan är tydlig (hur kan offentliga aktörer arbeta för att alla oavsett kön ska ha möjlighet att ta del av och utöva konst och kultur?) är svaret troligtvis mer komplext. Från statligt politiskt håll finns inget tydligt *hur* inom det kulturpolitiska området – och kanske ska det inte heller göra det med hänsyn till principen om armlängds avstånd.

När det gäller Kulturrådets uppföljning av kultursamverkansmodellen har myndigheten över tid minskat denna. Det gäller även uppföljningen av horisontella perspektiv kopplat till de kulturpolitiska målen, som tidigare genomfördes genom enkäter till regionerna. Idag har vi istället fokus på att lyfta frågor om exempelvis jämställdhet i dialogform med regionerna. Horisontella frågor kan även vara fokus för särskilda separata undersökningar, vilket denna uppgiftsinsamling är ett exempel på.⁴ Även vår insamling som följde på denna, med tema "Breddat deltagande", är ett exempel på det. Genom uppgiftsinsamlingen om breddat deltagande har Kulturrådet fått in ett stort och värdefullt material. Frågor om hur man kan bredda deltagandet i kulturlivet hänger naturligtvis också ihop med temat för denna rapport. Kulturrådet kommer även fortsättningsvis att sträva mot en välbalanserad nivå på uppföljning från myndighetens sida. En viktig del är att identifiera de största behoven för uppföljningarna, men ibland framträder också händelseförlopp som inte förutsetts – med metoo-upproppet som exempel. Plötsligt synliggjordes strukturella problem, och vi har i den här undersökningen, men också i dialoger och i andra sammanhang, kunnat se att regionerna varit snabba med att fånga upp och vidta åtgärder.

⁴ Kulturrådets separata uppgiftsinsamlingar ska vara behovsprövade och Kulturrådet ska beakta den samlade uppgiftslämnarbördan för berörda parter.

1. Inledning

Bakgrund

Kultursamverkansmodellen infördes 2011 och den innebär att Statens kulturråd årligen fördelar medel till Sveriges regioner som i sin tur fördelar medlen vidare till regionala kulturverksamheter inom nedanstående konst- och kulturområden.

1. professionell teater-, dans- och musikverksamhet,
2. museiverksamhet och museernas kulturmiljöarbete,
3. biblioteksverksamhet och läs- och litteraturfrämjande verksamhet,
4. professionell bild- och formverksamhet,
5. regional enskild arkivverksamhet,
6. filmkulturell verksamhet,
7. främjande av hemslöjd.⁵

År 2018 fördelades drygt 1,2 miljarder kronor till regionerna inom ramen för kultursamverkansmodellen. Det är regionernas fleråriga kulturplaner som ligger till grund för Kulturrådets årliga fördelningar av statsbidrag till regionerna. Kulturplanen är regionens strategiska dokument som beskriver inriktningen på den regionala kulturverksamheten och den arbetas fram i dialog med kommuner, civilsamhälle och kulturskapare.⁶

Kulturrådet gör årliga kvantitativa och kvalitativa uppföljningar av samverkansmodellen. Uppföljningen i sin helhet fyller flera syften: demokratisk insyn och legitimitetsskapande, kunskapsinhämtning samt underlag för prioriteringar och omprövningar. Undersökningen som presenteras i den här rapporten är en del av vår löpande kunskapsutveckling om regional kulturverksamhet. Undersökningen har karaktären av en kartläggning och har genomförts genom så kallad *separat uppgiftsinsamling*, i enlighet med Kulturrådets riktlinjer för uppföljning.⁷ Till skillnad från vår löpande uppföljning av modellen möjliggör den fördjupad analys av enskilda frågor eller konst- och kulturområden. I denna första separata uppgiftsinsamling avseende kultursamverkansmodellen har vi valt att fokusera på regionernas arbete med jämställdhet.

Av de nationella kulturpolitiska målen framgår att kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund, att alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet samt att kreativitet, mångfald och konstnärlig kvalitet ska prägla samhällets utveckling. Kulturrådet har i uppdrag från regeringen att verka för att integrera ett jämställdhets-, mångfalds- samt barn- och ungdomsperspektiv i vår verksamhet, samt främja ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.⁸ Vår hållning är att ett kulturliv präglad av jämställdhet, mångfald och interkulturell utveckling bidrar till ökad kvalitet och tillgänglighet. Det är samtidigt viktigt att påminna om att politiken inte ska styra det konstnärliga innehållet, enligt principen om armlängds avstånd. En lika viktig utgångspunkt för Kulturrådets verksamhet är med andra ord att främja konstens och kulturens frihet.

Kulturrådet har under lång tid haft i uppdrag att arbeta med jämställdhetsfrågor. Uppdraget att integrera ett jämställdhetsperspektiv i verksamheten har exempelvis funnits i myndighetens regleringsbrev sedan 2006 och i instruktionen sedan 2007. Kulturrådet har även haft flera tidsbegränsade uppdrag att arbeta med jämställdhet. Inom musikområdet har jämställdhetsfrågorna ägnats särskilt utrymme de senaste åren, bland annat med

⁵ Indelningen i konst- och kulturområden reviderades i förordningen 2012:2012 under 2017 (SFS 2017:1264).

⁶ Förordning (2010:2012) om fördelning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet.

⁷ Kulturrådets riktlinjer för uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, Kulturrådet S 2019:30.

⁸ Förordning (2012:515) med instruktion för Statens kulturråd.

anledning av regeringsuppdraget *Jämställd orkesterrepertoar*. Under 2015–2018 hade Kulturrådet, liksom ett sextiotal andra myndigheter, i uppdrag att jämställdhetsintegrera vår egen verksamhet inom ramen för regeringens program *Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM)*. Kulturrådet har prioriterat att arbeta för att uppnå de två första delmålen för jämställdhetspolitiken: en jämn fördelning av makt och inflytande samt ekonomisk jämställdhet.⁹ Under 2018 hade Kulturrådet även ett tillfälligt uppdrag att särskilt lyfta frågan om sexuella trakasserier i dialog med Sveriges regioner.

Syftet med undersökningen

Med undersökningen har vi velat få ökad kunskap om hur regionerna arbetar med jämställdhet i sin styrning av kulturverksamheter som ingår i modellen. I rapporten beskrivs även statlig styrning kring jämställdhet inom kulturområdet och hur Kulturrådets uppdrag att arbeta med frågorna ser ut. Rapporten är ett sätt för oss att återkoppla resultatet av undersökningen till regionerna, men vi tror även att den kan vara intressant för den som vill lära sig mer om regional styrning och jämställdhetsstrategiskt arbete.

Metod och material

Våren 2018 efterfrågade Kulturrådet dokument som regionerna använder för att styra den verksamhet de bedriver eller fördelar bidrag till, som kan innefatta jämställdhets- eller jämlikhetsperspektiv. Regionerna fick själva bestämma vilka dokument som skulle bifogas men vi exemplifierade med att det kunde vara uppdrag, överenskommelser, verksamhetsplaner, strategidokument, riktlinjer eller likabehandlingsplaner. Regionerna ombads även att kort beskriva hur den regionala kulturverksamheten är organiserad samt hur det påverkar deras möjligheter att på olika sätt ge uppdrag till verksamheterna, till exempel kring jämställdhet, samt att följa upp i vilken utsträckning uppdragen implementeras i de regionala kulturverksamheterna.

Undersökningen fokuserar på jämställdhet men även andra jämlikhetsaspekter omnämns i rapporten. Med jämställdhet avses jämlikhet mellan könen. Jämlikhetsbegreppet utgår från principen om alla människors lika värde oavsett grupptillhörighet i samhället, det vill säga att individer ska ha samma rättigheter och möjligheter. Ibland förekommer begreppet intersektionalitet i rapporten. Ett intersektionellt perspektiv kan användas för att belysa hur olika jämlikhetsaspekter samverkar i olika situationer, till exempel kön och funktionalitet.

Underlag för kartläggningen

Uppgiftsinsamlingens ganska öppna karaktär har medfört att de inlämnade uppgifterna är av lite olika karaktär. Variationerna som presenteras i rapporten ska därför tolkas med viss försiktighet. Några har i större utsträckning redogjort för regionövergripande styrdokument, medan andra främst fokuserat på uppdragsdokument eller motsvarande som reglerar relationen mellan regionen och verksamheterna. Medan några har refererat till skrivningar har andra bifogat dokument för flera eller samtliga kulturverksamheter. Även fritextsvaren på frågorna varierar i viss mån. Några beskriver mer utvecklat organisations- och styrningsfrågor medan andra framför allt fokuserat på jämställdhetsaspekter. Regionerna har getts möjlighet att faktagranska och komplettera de regionvisa avsnitten i bilaga 1.

⁹ JiM-uppdraget bestod i att myndigheten skulle redovisa en plan för hur vi avsåg utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de nationella jämställdhetspolitiska och kulturpolitiska målen. Planen skulle innehålla identifierade utvecklingsbehov, mål och aktiviteter samt beskriva på vilket sätt jämställdhet kan integreras och bli en del av myndighetens ordinarie verksamheter, exempelvis i myndighetens styrprocesser. Övriga JiM-myndigheter tilldelades likalydande uppdrag.

Dokumenterna kan grovt sorteras i nedanstående tre kategorier. En mer detaljerad återgivning av de inlämnade uppgifterna ges i rapportens bilaga 1.

- *Regionövergripande styrdokument för samtliga politikområden*
Merparten regioner har bifogat eller hänvisat till jämställdhetsplaner/-policys och likabehandlingsplaner eller motsvarande. Knappt hälften refererar till de regionala utvecklingsstrategierna och ett fåtal till regionplanerna. Några nämner programmet *Jämställd regional tillväxt*, *CEMR-deklarationen* och de av länsstyrelserna framtagna jämställdhetsstrategierna. (Dessa beskrivs närmare i kapitel 2.)
- *Styrdokument för hela eller delar av kulturområdet*
Mer än hälften av regionerna har bifogat eller hänvisat till den regionala kulturplanen. Bland dokumenten återfinns även andra dokument av strategisk karaktär, exempelvis verksamhetsplan och regional biblioteksplan. Det ges även exempel på specifika projekt, uppföljningar och utbildningsinsatser, konferenser och liknande som berör jämställdhetsfrågor i kulturområdet.
- *Styrdokument som reglerar relationen till en specifik verksamhet*
Merparten regioner har bifogat dokument som reglerar relationen mellan regionen och enskilda verksamheter. Det rör sig ofta om uppdragsbeskrivningar eller överenskommelser men det ges också exempel på andra styrdokument, till exempel avtal, ägardirektiv, stadgar och bolagsordning. Några har hänvisat till exempelvis villkor eller riktlinjer för bidragsgivning eller frågor i ansökningsblanketter som omfattar verksamheter inom modellen.

Analys och avgränsningar

Kartläggningen exemplifierar olika sätt att arbeta med jämställdhet i styrning och ska inte ses som en fullständig återgivning, vare sig av regionernas arbetssätt eller av deras svar på uppgiftsinsamlingen. Vi har främst fokuserat på dokument som avser kulturområdet och i begränsad utsträckning på dokument som omfattar samtliga politikområden (exempelvis utvecklingsstrategier, jämställdhetsplaner/-policys, likabehandlingsplaner eller liknande).

Särskild uppmärksamhet har vi ägnat de regionala kulturplanerna samt uppdrag, villkor och motsvarande som reglerar relationen mellan regionen och enskilda verksamheter. Som nämnts har inte alla regioner bifogat eller hänvisat till kulturplanerna. Då dessa dokument är av central betydelse för såväl kultursamverkansmodellen som regionernas kulturpolitik generellt sett har vi valt att ägna stort utrymme åt kulturplanerna i rapporten. Vi har även tittat på de kulturplaner som inte omnämnts i uppgiftsinsamlingen. I de fall regionerna har beslutat om en ny kulturplan sedan insamlingen har vi tittat på den senast beslutade. (I rapportens bilaga 1 förekommer dock referenser även till äldre kulturplaner.)

Bland regionernas svar ges även exempel på bland annat genomförda utbildningar, konferenser och organisatorisk utveckling inom den regionala förvaltningen. Insatser likt dessa har vi inte mer än undantagsvis inkluderat i kartläggningen.

I kartläggningen har vi uppmärksammat skrivningar där jämställdhet eller närbesläktade begrepp såsom genus och normkritik uttryckligen nämns samt bredare formuleringar där det framgår att regionerna avser jämställdhetsaspekter. Det är vanligt att horisontella dimensioner slås samman i bredare formuleringar, vilka ofta liknar det nationella kulturpolitiska målet att *alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet*. Det är fullt möjligt att regionerna i dessa bredare skrivningar avser jämställdhet, men när det inte har preciserats hur exempelvis "alla" ska tolkas har dessa skrivningar inte inkluderats. Som beskrivs i rapporten finns regionala variationer sett till omfattningen av kulturverksamheten och hur den är organiserad. Vad som fungerar för en region behöver inte göra det för en annan och i rapporten har vi valt att återge regionala arbetssätt snarare än att värdera dem.

Rapportens disposition

I rapportens andra kapitel ges en schematisk överblick av några politiska och lagstiftade utgångspunkter för regionernas jämställdhetsarbete. Kapitlet utgår inte från regionernas svar på uppgiftsinsamlingen. Resultatet av undersökningen presenteras i rapportens tredje kapitel. Där redogörs i korthet för hur den regionala kulturverksamheten är organiserad och hur jämställdhet lyfts i styrning av kulturverksamheten. I bilaga 1 beskrivs respektive regions arbetssätt. I bilaga 2 redogörs för könsuppdelade personaluppgifter för kultursamverkansmodellens verksamhetsområden, hämtade från Kulturrådets senaste uppföljningsrapport om kultursamverkansmodellen.¹⁰ Sammanfattning och Kulturrådets reflektioner kring uppgiftsinsamlingen återfinns inledningsvis i rapporten.

¹⁰ Kulturrådet, *Kultursamverkansmodellen. Uppföljning 2016–2017, 2018.*

2. Några utgångspunkter för jämställdhetsarbete inom regional kultur

I det här kapitlet beskrivs några politiska och lagstiftade utgångspunkter som har eller kan ha betydelse för jämställdhetsarbete inom kulturområdet på regional nivå. Kapitlet utgår inte från regionernas inlämnade uppgifter utan ska ses som en introduktion till nästföljande kapitel som presenterar resultatet av kartläggningen.

Lagstiftning, nationell politik och främjande åtgärder

Som beskrivs närmare i rapportens tredje kapitel finns variationer i hur den regionala kulturverksamheten är organiserad. Enligt principen om det kommunala självstyret har regionerna rätt att fatta självständiga beslut (utifrån lokala behov och prioriteringar), samtidigt som de är skyldiga att följa de ramar som riksdag och regering har beslutat om. Det är kommunallagen som styr regionernas (och kommunernas) verksamhet.¹¹

Diskrimineringslag

Diskrimineringslagen syftar till att motverka diskriminering och främja lika rättigheter och möjligheter. Lagen omfattar sju diskrimineringsgrunder: kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder.¹² År 2017 ändrades diskrimineringslagens bestämmelser om aktiva åtgärder till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder, vilket bland annat innebär att arbetsgivaren bör vidta aktiva åtgärder för att förebygga diskriminering på strukturell nivå. Bland annat ska arbetsgivaren främja en jämn könsfördelning och ta fram riktlinjer för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier.¹³

Nationella kulturpolitiska mål

De nationella kulturpolitiska målen styr den statliga kulturpolitiken, men de ska också kunna vägleda kulturpolitiken i kommuner och regioner. Målen lyfter inte jämställdhet specifikt men anger att kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund, att alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet samt att kreativitet, mångfald och konstnärlig kvalitet ska prägla samhällets utveckling. Det är regionernas fleråriga kulturplaner som ligger till grund för Kulturrådets årliga fördelning av statsbidrag till regionerna inom kultursamverkansmodellen. Kulturplanerna utformas efter regionala behov, men det ska bland annat framgå hur regionens prioriteringar förhåller sig till de nationella kulturpolitiska målen.¹⁴ Kulturrådet följer också hur regionerna arbetar med andra horisontella perspektiv i relation till de kulturpolitiska målen i årliga dialoger och i uppföljningen av de regionala kulturverksamheterna.

Principen om armlängds avstånd

Principen om armlängds avstånd är central inom kulturpolitiken. Principen och dess ursprung finns beskriven i till exempel boken *Kulturpolitik – styrning på avstånd*¹⁵ och

¹¹ Därutöver styrs regionerna av några speciallagar, till exempel hälso- och sjukvårdslagen, läs mer här: <https://skl.se/demokratiledningstyrning/politiskstyrningfortroendevalda/kommunaltstjvstyresastyrskommunenoc hregionen/sastyrregionerna.1790.html> (Hämtad 2019-09-13)

¹² Diskrimineringslag (2008:567) 1 kap. 1 §.

¹³ Diskrimineringslag (2008:567) 3 kap. 1–2 §§.

¹⁴ Förordning (2010:2012) om fördelning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet.

¹⁵ Jacobsson, Bengt. *Kulturpolitik: styrning på avstånd*, 2014.

handlar i korthet om att politiker inte, på annat än mycket övergripande nivå, ska styra eller lägga sig i vad som ska ges stöd inom de olika konst- och kulturområdena. Syftet med detta är att konst- och kulturarbetare, utanför och inom institutioner, ska vara fria i sitt konstnärskap samt att kulturen inte ska kunna kidnappas i politiskt propagandasyfte. Synen på vad politiker bör och inte bör göra inom kulturpolitiken finns inte på samma sätt inom andra politikområden.

Nationell jämställdhetspolitik och jämställdhetsintegrering

De jämställdhetspolitiska målen som är beslutade av den svenska riksdagen är nationella mål, i likhet med de kulturpolitiska. Den nationella jämställdhetspolitiken har som övergripande mål att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Sex delmål är knutna till detta mål: jämn fördelning av makt och inflytande, ekonomisk jämställdhet, jämställd utbildning, jämn fördelning av obetalt hem- och omsorgsarbete, jämställd hälsa samt att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. De jämställdhetspolitiska delmålen har relevans för jämställdhetsarbetet på regional nivå och förtydligar betydelsen för att förverkliga det övergripande målet som riksdagen lagt fast.

Sedan 1994 har jämställdhetsintegrering varit regeringens strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Strategin innebär i korthet att ett jämställdhetsperspektiv ska integreras i den ordinarie verksamheten i offentliga verksamheter, i allt beslutsfattande på alla nivåer och i alla steg, från förslag till genomförande och utvärdering. Arbetssättet ska främja ett samlat grepp om jämställdhetsfrågorna i en organisation och motverka att jämställdhet sidordnas. Under perioden 2013–2018 har ett sextiotal myndigheter, däribland Kulturrådet, fått i uppdrag från regeringen att jämställdhetsintegrera sina verksamheter.¹⁶ I 2019 års regleringsbrev har myndigheterna fått i uppdrag att redovisa resultat av de åtgärder avseende jämställdhetsintegrering som vidtagits för att myndighetens verksamhet ska bidra till att uppnå målen för jämställdhetspolitiken.¹⁷

På regional nivå har bland annat de statliga myndigheterna länsstyrelserna i uppdrag att verka för att de nationella jämställdhetspolitiska målen får genomslag¹⁸, bland annat genom att stödja, samordna och utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering. Länsstyrelserna har också fått i uppdrag av regeringen att utveckla länsstrategier för sitt arbete med jämställdhetsintegrering, senast för perioden 2018–2020. En annan aktör som de senaste åren har haft i uppdrag från regeringen att stärka regionernas arbete med de jämställdhetspolitiska målen är Tillväxtverket, inom ramen för programmet *Jämställd regional tillväxt*.¹⁹ I den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020, som beskrivs närmare nedan, kommenteras betydelsen av detta program som bland annat inneburit att regionerna fått i uppdrag att ta fram handlingsplaner för jämställd regional tillväxt.

En central aktör i sammanhanget är också arbetsgivar- och intresseorganisationen Sveriges Kommuner och Landsting (SKL), som i överenskommelse med regeringen verkar stödjande avseende regionernas och kommunernas jämställdhetsintegrering.²⁰ Det finns

¹⁶ Läs mer på Jämställdhetsmyndighetens portal Jämställ.nu:

<https://www.jamstall.nu/fakta/jamstalldhetsintegrering/>, samt på regeringens webbplats:

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering/> (Hämtad 2019-09-13)

¹⁷ Se t ex Regleringsbrev för budgetåret 2019 avseende Statens kulturråd (Ku2019/01304/KO).

¹⁸ Förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion.

¹⁹ Läs mer på Tillväxtverkets webbplats: <https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/jamstalld-tillvaxt-i-regionerna.html> (Hämtad 2019-09-13)

²⁰ Läs mer på Sveriges Kommuner och Landstings webbplats:

<https://skl.se/demokratiledningstyring/manskligarattigheterjamstalldhet/jamstalldhet.5874.html> (Hämtad 2019-09-13)

självfallet många andra aktörer som har betydelse för jämställdhetsarbetet på regional nivå, inte minst kommuner och civilsamhällesorganisationer.

Jämställdhet i regionalt utvecklingsarbete

Regionernas centrala politiska styrdokument utgörs vanligtvis av treåriga regionplaner och budgetar. Det är genom dessa dokument som de regionala politiska församlingarna styr förvaltningar och verksamheter i regionerna. Parallellt arbetar regionerna med långsiktiga regionala utvecklingsstrategier (RUS). Dessa dokument, som ofta sträcker sig över en längre tidsperiod, presenterar en samlad strategi för regionens tillväxtarbete. De regionala utvecklingsstrategiernas roll för styrningen inom kulturområdet framgår av förordningen om regionalt tillväxtarbete²¹ där det anges att kulturplanerna ska beaktas i framtagningen av utvecklingsstrategierna.

I de regionala utvecklingsstrategierna beskriver regionerna hur de långsiktigt avser arbeta med tillväxt och utveckling. Den nationella strategin för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020 är vägledande för det regionala tillväxtarbetet. Jämställdhet har en framträdande roll i strategin där ”att sluta jämställdhetsgapet” är ett av tre prioriterade områden, jämte ”lägst arbetslöshet i EU 2020” och ”nä de nationella miljömålen”. I strategin beskrivs kulturens roll för regionernas tillväxt och attraktionskraft. Det betonas även att kulturen och föreningslivet är av ”stor betydelse” för en hållbar samhällsutveckling vad det gäller mångfald, jämställdhet, miljö och social sammanhållning. Kultursamverkansmodellen beskrivs bland annat möjliggöra ”att kulturen i högre grad kan samspela och vara en del i det regionala innovativa tillväxtarbetet”.²²

En annan övergripande styrning för regioners arbete, där jämställdhet ingår som ett mål, är Agenda 2030. De 17 globala utvecklingsmål som 2015 antogs av FN:s medlemsstater (däribland Sverige), syftar till att uppnå en socialt, miljömässigt och ekonomiskt hållbar värld till år 2030. Enligt *Handlingsplan Agenda 2030* ska de statliga myndigheterna tillsammans med kommuner och regioner stå för den offentliga förvaltningens konkreta genomförande av agendan.²³

I sammanhanget kan även nämnas *den Europeiska deklARATIONEN om jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå*, som merparten regioner och många kommuner i Sverige har undertecknat. Council of European Municipalities and Regions (CEMR), som ligger bakom deklARATIONEN, är de europeiska kommun- och regionförbundens samarbetsorganisation. CEMR-deklARATIONEN är ett verktyg för att integrera jämställdhetsperspektivet i det politiska beslutsfattandet och i den praktiska verksamheten. DeklARATIONEN omfattar alla aspekter av verksamheten, såväl det politiska arbetet som arbetsgivarfrågor och servicen till invånarna. Undertecknandet innebär att regionen förbinder sig till att upprätta en handlingsplan för jämställdhet och att samarbeta med institutioner och organisationer i regionen kring frågorna.²⁴

²¹ Förordning (2017:583) om regionalt tillväxtarbete.

²² Regeringskansliet, *En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020*, 2015, s 40 f.

²³ Regeringskansliet, *Handlingsplan Agenda 2030*, 2018, s. 76.

²⁴ Läs mer på Sveriges Kommuner och Landstings webbplats:

<https://skl.se/demokratiledningstyming/manskligarattigheterjamstallldhet/jamstallldhet/internationellt/cemrdeklarationen.5809.html> (Hämtad 2019-09-13)

3. Jämställdhet i regional styrning av kultur

I det här kapitlet presenteras resultatet av vår kartläggning av jämställdhet i styrning. Kapitlet inleds med en kortare beskrivning av regionala organisationsstrukturer och styrningsmöjligheter. Därefter redogörs för några övergripande tendenser för hur jämställdhet lyfts i de regionala kulturplanerna. Kapitlets tredje avsnitt återger hur jämställdhet på andra sätt finns med i regionernas styrning och uppföljning av verksamheterna med utgångspunkt i exempelvis uppdrag, villkor och motsvarande.

Regionala organisationsstrukturer

En skillnad mellan statlig och regional/lokal kulturpolitik kan sägas vara att den senare oftare sätts i relation till det övriga samhället – exempelvis genom gränsöverskridanden mellan offentlig, privat och civil sektor, men också mellan kulturverksamhet, näringsverksamhet och social verksamhet.²⁵ Detta avspeglas även i hur de politiska beslutsorganen/nämnderna i de olika regionerna benämns och verkar. I de regionvisa redovisningarna i slutet av rapporten framgår mer hur de enskilda regionerna är organiserade. Som regel beslutas de regionala kulturplanerna i regionfullmäktige vilka är regionernas högsta beslutande organ. Här tas även beslut om den övergripande regionala budgeten, regionplanen och den regionala utvecklingsstrategin. Beredning av kulturplaner men även beslut om vissa bidrag och uppdrag görs i underliggande nämnder med ansvar för kulturfrågor. Regionala förvaltningar arbetar sedan efter de politiskt fattade besluten.

Några regioner i kultursamverkansmodellen har renodlade kulturnämnder medan andra valt att organisera kulturfrågorna tillsammans med regional utveckling – men även med exempelvis näringslivsfrågor, hållbar utveckling samt fritids- och utbildningsfrågor. Regioner som har renodlade kulturnämnder är framför allt de större regionerna – Västra Götalandsregionen och Region Skåne men även Region Kronoberg och Region Uppsala. Region Stockholm, som inte är med i kultursamverkansmodellen, har också en renodlad kulturnämnd. Det kan antas att större regioner har mer resurser att dela upp olika ansvarsområden, medan mindre regioner kan ha större behov att samla frågor inom en och samma nämnd. Samtidigt kan en region ha kommit fram till att regionala kulturfrågor och regionala utvecklingsfrågor i bred bemärkelse är så närbesläktade att de hanteras bäst inom exempelvis en regional utvecklingsnämnd. Det är även relativt vanligt att kulturfrågorna hanteras av en kultur- och bildningsnämnd. På vilka sätt de regionala beslutsorganens organisering kan påverka styrningen inom det kulturpolitiska området är svårt att avgöra. Oavsett typ av organisering får politiker och tjänstepersoner navigera sig fram i syfte att leva upp till principen om armlängds avstånd.

Ägarförhållanden och styrningsmöjligheter

När det gäller ägarförhållanden för regionernas verksamheter kan de se väldigt olika ut, både inom och mellan regioner, vilket också har betydelse för regionernas möjligheter att styra och följa verksamheterna. Många verksamheter bedrivs inom regionernas egna förvaltningar, exempelvis konsulentfunktioner och annan främjandeverksamhet, men det finns även exempel på mer producerande verksamheter, såväl museer som scenkonstverksamhet. Några regioner uppger också att möjligheten att ge uppdrag kring exempelvis jämställdhetsfrågor är större för verksamheter som finns inom den regionala förvaltningen eller för vilka regionen själv är huvudman. Arbetsgivaransvaret är en viktig del för regionen när det gäller kulturverksamhet som ingår i egen förvaltning. Det främjande

²⁵ Myndigheten för kulturanalys, *Kulturpolitisk styrning*, 2018, 72 f.

arbetet kan ha andra förutsättningar för de verksamheter som har annan organisationsform och ägarskap.

Region Uppsala uppger exempelvis att det via kultur- och bildningsförvaltningens ledningsgrupp finns en stark styrningsmöjlighet avseende till exempel arbetsmiljö och jämställdhet gällande de interna verksamheterna. I ledningsgruppen ingår chefer för de interna kulturverksamheterna, det vill säga regional biblioteksverksamhet och konsulentverksamheterna.

När verksamhet inte bedrivs i egen förvaltning är det vanligt med bolag där antingen regionen eller en kommun är huvudman alternativt att huvudmannaskapet är delat. För de bolag där regionen är huvudman uppger ett flertal regioner att förutsättningarna som regel är goda att styra genom uppdrag och uppföljning. Kommunala bolag styrs huvudsakligen av kommunerna men ofta i samarbete med regionen, och regionen kan också styra genom att utfärda villkor för regionala bidrag eller upprätta andra former av överenskommelser tillsammans med verksamheterna och eventuellt andra huvudmän. Övriga driftsformer är ekonomiska och ideella föreningar samt stiftelser, inte sällan med blandformer när det gäller huvudmannaskap. Här beskrivs möjligheterna men också intresset att styra ibland som mindre. Det behöver dock inte innebära att verksamheterna i mindre utsträckning arbetar med jämställdhetsfrågor.

Region Östergötland beskriver att om en verksamhet *inte* ingår i egen förvaltning eller likvärdig struktur, kan frågan om hur man arbetar kring jämställdhet lyftas i dialoger, tas med i frågeställningar vid rapportering av verksamhet samt att regionen kan bjuda in till kunskapsbildning. Regionen lyfter samtidigt att det inte finns någon garanti för att externa verksamheter deltar i kunskapsbildande tillfällen. Om verksamheten däremot är inom egen förvaltning är de med i det arbete som sker i den regionala organisationen fullt ut.

Region Värmland uppger att regionen inte använder begreppet styrning när den beskriver sin relation till de verksamheter som tilldelas statsbidrag genom kultursamverkansmodellen. Undantaget är regionens verksamhet som bedrivs inom förvaltningen och som ska förhålla sig till samma styrmekanismer och styrdokument som regionen i stort. Övriga verksamheter är självständiga stiftelser eller föreningar.

Avslutningsvis kan nämnas att för samtliga verksamheter och driftsformer, oavsett ägarförhållanden och övriga styrformer, gäller att de som regel har att förhålla sig till de regionala kulturplanerna, där uppdrag, mål och liknande kring jämställdhet anges i olika utsträckning för enskilda verksamheter eller samlat. Nedanstående avsnitt beskriver hur jämställdhet lyfts i dessa dokument.

Jämställdhet i de regionala kulturplanerna

Den regionala kulturplanen är regionens strategiska dokument och planen beskriver inriktningen på den regionala kulturverksamheten. Dokumenten är fleråriga och arbetas fram av regionen i dialog med kommuner, civilsamhälle och kulturskapare.²⁶

Samtliga regioner skriver, i olika utsträckning, om jämställdhet i sina kulturplaner. I vissa kulturplaner är jämställdhetsperspektiv mer framträdande och lyfts oftare fram som ett " eget perspektiv " som ska beaktas i relation till regionens kulturpolitik (generellt eller i vissa kulturområden). I andra planer lyfts jämställdhet framförallt som en del av målbeskrivningar om allas möjlighet att delta i kulturlivet. Det finns också vissa skillnader när det gäller i vilken utsträckning frågorna sammanlänkas med andra politikområden, såsom

²⁶ Som tidigare nämnts har vi tittat på samtliga regioners aktuella kulturplaner, oavsett om de hänvisats till i redovisningen eller inte. Ett antal regioner har sedan uppgiftslämningen initierades beslutat om nya kulturplaner.

näringslivspolitik och jämställdhetspolitik. Det ska samtidigt påminnas om att regionernas kulturplaner generellt sett har olika upplägg, omfattning och detaljnivå. Kulturplanerna behöver med andra ord inte avspegla i vilken utsträckning regionerna arbetar med jämställdhetsfrågor. Regionerna kan även ha andra styrdokument för detta ändamål, exempelvis strategier.

Vi har identifierat tre övergripande tendenser för hur jämställdhet huvudsakligen tas upp i planerna. Tendenserna är inte ömsesidigt uteslutande. Tvärtom är det vanligt att jämställdhet lyfts i flera sammanhang. Som nämnts i metodavsnittet har vi endast uppmärksammat skrivningar där jämställdhet uttryckligen nämns. De tre tendenserna är följande:

- Jämställdhet och möjligheten att delta i kulturlivet.
- Kultur som verktyg för att nå en jämställd samhällsutveckling.
- Jämställdhet som en förutsättning för kulturpolitiken.

Jämställdhet och möjligheten att delta i kulturlivet

De flesta kulturplaner rymmer skrivningar om jämställdhet under avsnitt som handlar om möjligheten eller rätten för alla att delta i kulturlivet. Jämställdhet lyfts antingen ut särskilt eller tillsammans med begrepp såsom mångfald eller jämlikhet. Dessa texter tar ofta sin utgångspunkt i de nationella kulturpolitiska målen med särskild tonvikt på att *alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet* och/eller de sju skyddade diskrimineringsgrunderna. Vissa regioner benämner dessa perspektiv som horisontella perspektiv, ibland med utgångspunkt i Kulturrådets fram till 2019 gällande riktlinjer för uppföljning²⁷ medan andra har egna definitioner. I anslutning till dessa avsnitt hänvisas ibland till likabehandlingsplaner och ett fåtal nämner metoo-rörelsen. Det förekommer också i vissa fall att dessa avsnitt sammanlänkas med regionalt utvecklingsarbete, Agenda 2030 eller CEMR-deklarationen. Exempel återfinns bland annat i Östergötlands, Västra Götalands, Gävleborg och Kalmar läns kulturplaner:

Alla ska ha möjlighet att få ta del av kulturella upplevelser och själva få möjlighet att uttrycka sig konstnärligt på lika villkor. Kulturområdet ska vara öppet och tillgängligt för alla i regionen – oavsett kön, etnisk och social tillhörighet, trosuppfattning, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning eller ålder. Det innebär att arbetet ska präglas av jämställdhet, tillgänglighet och mångfald. (*Kulturplan för Region Östergötland 2016–2019*, s. 43)

I Västra Götalandsregionen pågår arbeten med att implementera dels FN:s konvention om barnets rättigheter, dels CEMR:s (Council of European Municipalities and Regions) deklaration om jämställdhet mellan kvinnor och män. För att arbetet ska kunna ske samordnat och rättighets- och kunskapsbaserat har kulturnämnden tagit fram riktlinjerna *Rätten att delta i kulturlivet* som innebär att aktivt verka för jämlikhet och jämställdhet samt att motverka diskriminering utifrån kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. (*Västra Götalands regionala kulturplan 2016–2019*, s. 11)

All regional kulturverksamhet ska ha en god geografisk spridning i länet och god tillgänglighet. Jämställdhet och likabehandling ska beaktas i alla beslut och säkerställa likvärdiga möjligheter till inflytande och delaktighet, till kulturupplevelser och till eget skapande (*Regional Kulturplan för Västmanland 2019–2022*, s. 23)

²⁷ Enligt de tidigare riktlinjerna skulle regionerna bland annat redovisa hur regionen/verksamheterna främjat allas lika möjligheter att delta i kulturlivet oavsett kön, könsidentitet eller könsuttryck, funktionsnedsättning, etnisk och kulturell bakgrund, hur regionen/verksamheterna främjat barns och ungas rätt till kultur, internationellt utbyte inom kulturlivet samt främjat och synliggjort de nationella minoriteternas kultur- och kulturarv.

Region Gävleborg anser att det är det allmännas ansvar att alla ska ha tillgång till högklassig och professionellt framställd konst och kultur samt möjlighet att själva utöva olika former av konst och kultur. Detta gäller särskilt i ett samhälle som värnar alla människors lika möjligheter till ett gott liv och där våra livsval inte ska inskränkas av vår ekonomi, vårt kön, vår etnicitet eller andra former av diskriminering. (*Regional kulturplan Gävleborg 2019–2021. När konstens och kulturens egenvärde möter samhällsutveckling*, s. 10)

I Region Kalmar läns kulturplan är "jämställd, jämlik och tillgänglig kultur" en av fyra prioriteringar. Under avsnittet *Kulturens demokratiska grund* (som tar sin utgångspunkt i de nationella kulturpolitiska målen och Agenda 2030) följer rubrikerna *Kultur i hela länet*, *Barn och unga*, *Tillgänglighet*, *Jämställdhet*, *Integration och mångfald*, *Internationell och interkulturell samverkan*, *Hållbar utveckling* och *Kvalitet*. I avsnittet om jämställdhet skrivs bland annat följande:

Kraven på ett jämställt kulturliv gäller inte enbart könstillhörighet. Ålder, etnisk tillhörighet, sexuell läggning och könsidentitet, funktionsförmåga, språk, ekonomisk situation, bostadsort och religiös åskådning påverkar individers möjligheter till delaktighet och inflytande. (*Kultur att växa i, Kulturplan Kalmar län 2022*, s. 24)

Kultur som verktyg för att nå en jämställd samhällsutveckling

Ungefär tre fjärdedelar av kulturplanerna tar upp att kulturen är en del i arbetet med att främja en jämställd samhällsutveckling i olika avseenden. Ibland i anslutning till skrivningar om den regionala utvecklingsstrategin, regionala kulturpolitiska mål, andra regionala projekt och satsningar eller nämnda rättighetsaspekter. Även andra aspekter än jämställdhet inkluderas i denna typ av skrivningar, vanligen jämlikhet, mångfald, social hållbarhet, inkludering eller tillgänglighet. Ibland finns ett uttalat tillväxtorienterat syfte, vilket beskrivs närmare i nästföljande stycke. Exempel återfinns bland annat i Dalarnas, Gotlands och Sörmlands kulturplaner:

Kulturområdet har goda möjligheter att bidra till ökad jämställdhet. Kulturen har ett stort ansvar att främja, sprida och fördjupa ett jämställdhetsperspektiv i förhållande till publik, deltagare och kulturskapare. (*Dalarnas regionala kultur- och bildningsplan 2019–2022*, s. 29–30)

Kulturen bygger broar mellan människor på Gotland. Dessa broar byggs bland annat genom att kulturen används som ett verktyg i integrations- och jämställdhetsarbetet genom en kulturgaranti för barn och unga samt genom att tillgången till kulturlokaler såväl i stad som på landsbygd är säkrad. (*Region Gotland kulturplan 2017–2020*, s. 10)

Kultur är också en främjare av demokrati, jämlikhet och jämställdhet, faktorer som påverkar samhällets och människors livsbetingelser och uppfattning. Det finns också ett nationellt uppdrag att kartlägga och bidra med erfarenheter från arbete kring skärningspunkten mellan det kulturella och hälsofrämjande perspektivet. Sörmland ska delta i det arbetet, och dra lärdom av erfarenheter och forskning inom området. (*Kulturplan Sörmland 2019–2022*, s. 66)

I samtliga kulturplaner lyfts att kultur är en del i det regionala utvecklingsarbetet.²⁸ Oftast används bredare skrivningar om kultur som verktyg för att nå socialt hållbar tillväxt, medan några uttryckligen beskriver kultur som ett verktyg för att nå jämställd tillväxt. Ofta förekommer dessa skrivningar i anslutning till mål för den regionala politiken i stort, med hänvisning till kulturens roll i att bidra till hållbar tillväxt och i vissa fall Agenda 2030. Här kan även skrivningar om satsningar inom kulturella och kreativa näringar, turism, kultur och

²⁸ Samtliga kulturplaner beskriver hur de länkar in i målsättningar och prioriteringar inom sin regionala utvecklingsstrategi, vilka i ett flertal fall uttryckligen inkluderar mål kring jämställdhet.

hälsa eller attraktiva kulturmiljöer förekomma. Exempel återfinns exempelvis i Värmlands, Västerbottens och Blekinges kulturplaner.

Kulturpolitiken samspelar med andra politikområden och ska vara en kraft och motor i regionens utveckling. Den ska medverka till att skapa sysselsättning och nya företag, utveckla innovationskraft och nya synsätt, öka jämställdheten och mångfalden, främja hälsa och livskvalitet, skapa attraktivitet och bidra till samhällsutvecklingen i stort. (*Värmlands kulturplan 2017–2020. En ökad kulturell delaktighet*, s. 11–12)

Kulturella värden, det vill säga estetiska, andliga, sociala, historiska och symboliska värden, liksom mångfald, är viktiga för samhällsutvecklingen. Dessa värden är också viktiga för individers personliga utveckling och de bidrar till goda förutsättningar för både hälsa, livsmiljö, regional tillväxt och demokratisk utveckling. Goda och jämlika möjligheter att utveckla kreativitet och engagemang har många positiva effekter på samhället och dess utveckling. (*Västerbottens läns kulturplan 2016–2019*, s.10)

I anslutning till avsnitt som beskriver kulturen som redskap för olika samhällssyften, påminns ofta om vikten av att kulturens egenvärde beaktas, det vill säga att konst och kultur har ett värde som är fristående från ”nyttoperspektiv”. Exempel återfinns bland annat i Region Blekinges kulturplan:

Kulturen har en viktig roll i en hållbar samhällsutveckling, både som egen kraft och i samverkan med andra politikområden. Den har en stor betydelse för en hållbar utveckling vad gäller mångfald, jämställdhet, miljö och social sammanhållning. Kultur, kulturarv och naturmiljöer har viktiga roller för både individers utveckling och för regioners hållbara tillväxt och utveckling, sysselsättning, attraktivitet samt konkurrenskraft. /.../ Den professionella konsten ger inte bara konstnärliga upplevelser utan kan också vara bärare av samhällskritik. Det är därför viktigt att värna den konstnärliga friheten och kulturens egenvärde som en del av en demokrati. (*Regional kulturplan för Blekinge 2018–2020*, s. 6)

Jämställdhet som en förutsättning för kulturpolitiken

I ungefär hälften av regionernas kulturplaner förekommer skrivningar där jämställdhet beskrivs påverka förutsättningarna för att bedriva kulturpolitik eller för att kunna nå de kulturpolitiska målen. Till skillnad från bredare skrivningar om delaktighet i kulturlivet (där jämställdhet är en aspekt), är dessa texter av mer resonerande karaktär kring relationen mellan jämställdhet/nationell jämställdhetspolitik och kulturpolitik. Exempel återfinns bland annat i Värmlands, Kalmar läns och Kronobergs kulturplaner:

Jämställdhet handlar om jämlikhet mellan kvinnor och män så att båda könen ges samma möjlighet att forma samhället och sina egna liv. Arbetet med jämställdhet är nödvändigt för att de kulturpolitiska målen ska uppnås. Ett jämställt kulturliv bidrar till kvalitet och mångfald genom att fler erfarenheter och berättelser presenteras. Arbetet inom området ska utgå från de nationella jämställdhetspolitiska målen. (*Värmlands kulturplan 2017–2020. En ökad kulturell delaktighet*, s. 15)

Kulturområdet har historiskt sett en stark prägel av manlig dominans i skapande och framträdande. Likaså varierar män och kvinnors deltagande och inflytande inom olika konstområden och genrer. För att allas erfarenheter och kunskaper ska speglas och tas tillvara på ett likvärdigt sätt oavsett kön, har kulturområdet en utmaning i att ändra och nyskapa i invanda strukturer och traderade berättelser. (*Kultur att växa i. Kulturplan Kalmar län 2022*, s. 24)

Ett jämställt kulturliv innebär att flickor och pojkar, män och kvinnor, ska ges samma möjlighet att ta del av kulturlivets resurser, och att kunskap och kompetens ska speglas, värderas och tillvaratas. Män utövar och tar del av kultur i lägre utsträckning än kvinnor inom nästan alla konstområden i Kronoberg. (*Regional Kulturplan för Kronobergs län 2018–2020*, s. 35)

Vissa kulturplaner tar upp jämställdhetsutmaningar och jämställdhetsbehov. Dessa mer problematiserande texter är ofta av övergripande karaktär för kulturområdet i stort och kan exempelvis förekomma i anslutning till avsnitt som berör delaktighet eller regionala kulturpolitiska mål. Ibland beskrivs även metoder, projekt eller aktiviteter kring till exempel normkritik, jämställdhetsintegrering eller intersektionella arbetssätt. Exempel återfinns bland annat i Jämtland-Härjedalens, Hallands och Blekinges kulturplaner:

Region Jämtland Härjedalen avser att använda normkritik både som verktyg och arbetsmetod för att främja jämlikhet och inkludering. [...] Regionens arbete med normkritik ska handla om att praktisera vetenskapen att faktorer som ålder, klass, kön, funktionsnedsättning, etnicitet och sexuell läggning påverkar människors förutsättningar att delta i kulturlivet. (*Kulturplan för Region Jämtland Härjedalen 2009–2022*, s. 18)

Kvinnor och män, liksom flickor och pojkar, ska ha likvärdiga möjligheter till inflytande och delaktighet i kulturlivet, till kulturupplevelser och till eget skapande. Dit når vi genom att vi, inför beslut och resursfördelning, frågar oss hur kvinnor och män berörs och vilka följderna i så fall blir. Om vi endast oreflekterat gör som vi brukar skapar och upprätthåller vi en bristande jämställdhet. (*Hallands kulturplan 2017–2020*, s. 15)

Regeringens nationella jämställdhetspolitik är en självklarhet även i arbetet med den regionala kulturen och de verksamheter som får regionalt verksamhetsbidrag. De nationella målen handlar om att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma samhället och sitt eget liv. Region Blekinge arbetar också efter jämställdhetsintegrering med ett intersektionellt perspektiv av den egna organisationens beslut. Detta innebär att alla förslag och beslut ska analyseras så att möjligheter och konsekvenser för både kvinnor och män utreds. Ett intersektionellt perspektiv innebär att man också ser till hur andra maktordningar kan påverka besluten, såsom ålder, etnicitet, sexualitet osv. (*Regional Kulturplan för Blekinge 2018–2020*, s. 15)

Möjligheter och utmaningar inom konst- och kulturområden

I merparten av kulturplanerna förekommer bredare skrivningar om jämställdhet, som ett perspektiv eller en utgångspunkt som ska främjas eller beaktas inom ett visst område eller en specifik verksamhet. Vanligen slås jämställdhet samman med andra aspekter såsom genus, jämlikhet och mångfald. Det är sällsynt att jämställdhet lyfts i samtliga konst- och kulturområden, och i sådana fall är det vanligen kortfattat eller i form av utvecklingspunkter. De bredare skrivningar förekommer framförallt inom områdena musik, film, teater och dans samt i avsnitt om enskilda museiverksamheter samt i enstaka fall inom arkiv och hemslöjd. Nedan ges några exempel:

Region Blekinge vill: Främja mångfald och jämställdhet inom film och rörlig bild. (*Regional Kulturplan för Blekinge 2018–2020*, s. 43)

Tillgänglighet, jämlikhet och mångfald är aspekter i arbetet, liksom att öka kunskapen om dans och lyfta dans för dem med funktionsvariationer. En strävan är att bidra till nya tankar kring vad dans är och ställa frågor om vilka kroppar och åldrar som får ta plats på scenen, för att utmana stereotyper. (*Kultur i en nyskapande kunskapsregion. Region Uppsalas kulturplan 2019–2022*, s. 11)

... skapa kultur- och generationsöverskridande mötesplatser med slöjden som verktyg för att främja mångfald, integration och jämställdhet (*Västerbottens läns kulturplan 2016–2019*, s. 20)

Målsättningen för Sameslöjdsstiftelsen under de kommande åren är att: [...] integrera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv samt utveckla det internationella och interkulturella samarbetet. (*Kulturplan för Norrbotten 2018–2021*, s. 23)

Mer än hälften av kulturplanerna innehåller konst- och kulturområdesspecifika skrivningar om jämställdhet av mer utmaningsfokuserad karaktär. I dessa fall lyfts ofta jämställdhet

specifikt, exempelvis genom konstaterande av att det finns ett generellt behov inom området, eller att det finns utmaningar vad det gäller representation, makt eller inflytande för utövare eller deltagare inom området. Dessa skrivningar är mer utvecklade än nämnda breda formuleringar och förekommer framför allt inom områdena film och musik samt i ett fåtal fall för verksamheter inom andra områden. Övriga kulturområden har främst breda formuleringar som "arkivens roll för demokratin" eller "hemslöjdens del i hållbar social utveckling" där jämställdhet endast undantagsvis lyfts. Nedan ges några exempel:

Jämställdheten inom filmbranschen är en utmaning. Stöd till filmskapare går oftare till män trots att kvinnor filmar och fotar mer. Det finns behov av att möta kvinnor tidigare i skapandeprocessen för att medlen ska fördelas mer jämställt. Reaktor Sydost har arbetat medvetet med frågan under flera år men det finns fortfarande en snedfördelning på grund av kön gällande stöd till filmproduktioner. (*Regional Kulturplan för Kronobergs län 2018–2020*, s. 51)

För att stärka jämställdheten inom filmproduktionsområdet kommer filmkonsulenterna fortsätta verka för att fler kvinnor blir aktiva inom film. Det kommer bland annat att ske genom sättet erbjudanden utformas och innehåll i utbildningar. (*Örebro läns kulturplan 2016–2019. Det här utvecklar vi tillsammans!*, s. 62)

Det finns ett stort behov av att öka jämställdheten och integrera frågor om genus och jämställdhet i de konstnärliga processerna, i synnerhet på musikområdet. (*Regional kulturplan för Skåne 2016–2019*²⁹, s. 26)

Särskilt fokus ska läggas på ett jämställt musikliv med målsättningen att på sikt ha en ungefärlig procentuell genusfördelning på fyrtio-sextio avseende tonsättare, dirigenter och artister. (*Kulturplan Västernorrland 2019–2022*, s. 26)

För den konstnärliga utvecklingen är även frågor om genus och jämställdhet, etnisk och kulturell mångfald samt internationalisering relevanta. Att fortsätta stärka utvecklingen av ett scenkonstliv som med självklarhet inkluderar dessa perspektiv är angeläget. [...] Det finns ett stort behov av att öka jämställdheten och integrera frågor om genus och jämställdhet i de konstnärliga processerna. (*Regional kulturplan 2018–2020 Jönköpings län*, s. 16)

Jämställdhet i uppdrag, villkor och motsvarande

Som tidigare redogjorts för är den regionala kulturen organiserad på lite olika sätt runt om i landet. Uppgiftsinsamlingen ger också exempel på olika varianter av arbetssätt, rutiner och styrdokument som reglerar relationen mellan regionen och kulturverksamheterna. Olika slags styrdokument kan också användas inom en och samma region, beroende på exempelvis ägarskapsförhållanden och uppdrag. Det kan vara bra att påminna om att vi inte haft för avsikt att i detalj återge dessa arbetssätt. Vi har inte heller tagit hänsyn till eventuella hierarkier mellan olika styrdokument. Fokus har framförallt legat på att uppmärksamma på vilka sätt jämställdhetsaspekter förekommer i skrivningar.

När det gäller verksamheter som bedrivs inom den regionala förvaltningen hänvisas ofta till regionens rutiner för verksamhetsplanering och styrdokument såsom policys, program, strategier, handlingsplaner och kulturplan. Det ges också exempel på uppdragsdokument som avser en specifik verksamhet inom förvaltningen. Merparten har bifogat eller refererat till regionens jämställdhetsplaner/-policys, jämlikhetsplaner eller motsvarande. Dessa dokument, som vi inte har tittat närmare på i kartläggningen, är styrande för verksamheter inom förvaltningen. Av underlaget är döma är det ovanligt med särskilt utformade jämställdhets- och likabehandlingsplaner eller motsvarande för kulturverksamheten inom

²⁹ Förlängd, gäller till och med 2020.

förvaltningen. Det framgår också att regionens likabehandlingspolicy eller motsvarande kan vara en inspirationskälla för kulturaktörer utanför förvaltningen.

De flesta regioner uppger att de använder särskilda uppdragsdokument som reglerar relationen mellan regionen och ett urval av eller samtliga verksamheter – så kallade överenskommelser, uppdragsbeskrivningar eller motsvarande. De kan vara ettåriga, fleråriga eller gälla tillsvidare och revideras vid ny kulturplan. Dokumenten som vi har tagit del av har lite olika upplägg men vanligt är att de, utöver verksamhetsspecifika uppdrag, innehåller beskrivningar av uppdragens utgångspunkter, exempelvis regional kulturplan, kulturpolitiska mål, regional utvecklingsstrategi eller särskilda prioriteringar. Några regioner har också hänvisat till skrivningar i till exempel villkor för bidragsgivning och frågor i ansökningsformulär som omfattar verksamheter i kultursamverkansmodellen. Det ges också exempel på andra styrdokument, till exempel ägardirektiv, stadgar och bolagsordning. Några regioner betonar särskilt att kulturplanerna är ett viktigt styrdokument i relation till kulturverksamheterna.

Generella skrivningar om jämställdhet

Skrivningar som rymmer jämställdhetsperspektiv förekommer i ganska stor utsträckning i uppdrag, villkor och motsvarande som reglerar regionernas relation till verksamheterna. Vanligen är de av generell karaktär, det vill säga mer eller mindre likalydande för merparten eller samtliga verksamheter. Det ska tilläggas att det inte alltid framgår av underlaget om även verksamhet inom förvaltningen omfattas av de generella skrivningarna. Det verkar var mindre vanligt med verksamhetsspecifika jämställdhetsuppdrag. En dryg fjärdedel av regionerna ger exempel på det (se avsnittet *Verksamhetsspecifika uppdrag*). Som framgår i avsnittet om kulturplanerna förekommer det även ibland att kulturplanerna innehåller verksamhetsspecifika uppdrag/mål/liknande kring jämställdhet. En region uppger att de inte har någon skrivning om jämställdhet i sina överenskommelser eftersom verksamheterna i stället beskriver i kulturplanen hur de avser att arbeta med frågorna.

Jämställdhet lyfts med andra perspektiv

I överensstämmelse med kulturplanerna lyfts jämställdhet ofta i bredare skrivningar tillsammans med andra horisontella perspektiv och ibland med andra diskrimineringsgrunder. Det rör sig många gånger om skrivningar där jämställdhet är något verksamheterna ska "beakta", "förhålla sig till" eller "främja" i verksamheten.

I vissa fall lyfts jämställdhet med uttalad hänvisning till exempelvis regional kulturplan, utvecklingsstrategi eller regionalt prioriterade aspekter. Av Region Kalmar läns överenskommelser framgår exempelvis att den regionala kulturverksamheten, i enlighet med kulturplanen, ska bygga på en demokratisk grund med särskild inriktning mot: barn och unga, kultur till alla i hela länet, tillgänglighet, jämställdhet, integration och mångfald, internationell och interkulturell samverkan och utveckling, hållbar utveckling och kvalitet.

I Region Jönköpings läns uppdragsbeskrivningar 2018–2020 lyfts jämställdhet med andra regionalt prioriterade perspektiv. Under rubriken *Regional utvecklingsstrategi >>2025* skrivs att i arbetet med utvecklingen av Jönköpings län finns sex horisontella perspektiv som länets aktörer ska förhålla sig till oavsett vilket utvecklingsområde de är verksamma inom: 1) hållbarhet – människan, miljön, ekonomin, 2) jämlikhet, 3) jämställdhet 4) mångfald, 5) attraktivitet, 6) internationellt perspektiv. Uppdragsbeskrivningen beskrivs bland annat grundas i den regionala kulturplanen, nationella kulturpolitiska mål samt regional utvecklingsstrategi.

I Region Hallands överenskommelser hänvisas till den regionala kulturpolitikens bas- och spetsuppdrag som verksamheten åtar sig att bidra till och som bland annat framhåller att "alla människor ska ha lika rättigheter och möjligheter till kulturupplevelser och till att skapa kultur – oavsett kön, etnisk och religiös tillhörighet, socioekonomiska villkor, sexuell

läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, bostadsort eller ålder. Samtidigt ska ingen reduceras till att bara bli sitt kön eller sin etnicitet, ålder eller sociala tillhörighet”.

Några av de generella skrivningarna, där jämställdhet lyfts som ett av flera perspektiv, har ett uttalat deltagandeperspektiv, på så vis att verksamheten ska främja allas möjlighet att delta i kulturlivet. Av underlaget att döma är det drygt en fjärdedel av regionerna som har sådana skrivningar i sina uppdragsdokument, villkor eller motsvarande. Som nämnts i avsnittet om kulturplanerna ges detta perspektiv delvis olika innebörder, genom att kulturpolitiska aspekter och/eller diskrimineringsgrunder skrivs fram tillsammans med exempelvis geografi, socioekonomi eller hållbarhet. Ett exempel på det ges i ovan nämnda överenskommelser i Region Halland. Ett annat återfinns i Region Gotlands avtal med de regionala kulturinstitutionerna: ”Institutionen ska verka för att ge alla invånare på Gotland – oberoende av ålder, kön, ekonomiska, geografiska, funktionsrelaterade eller sociala hinder – möjlighet att delta i, och ta del av, det regionala kulturlivet. Barns och ungas rätt till kultur ska särskilt uppmärksammas.” I avtalet framgår också att ett mångfaldsperspektiv ska beaktas vid rekryteringsprocesser:

Vid tillfällig anställning av fria professionella kulturskapare ska institutionen beakta mångfaldsperspektiv kopplat till aspekterna genus, könsidentitet och könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder och klass. (Ur *Beslut Gotlands Musikstiftelse 2018*)

Krav på redovisning av verksamhet kan också vara en form av styrning, vilket vi återkommer till under avsnittet *Jämställdhet i uppföljning av kulturverksamheter*. I sammanhanget kan dock nämnas att både Region Skåne och Västra Götalandsregionen ställer krav på redovisning utifrån ett uttalat delaktighetsperspektiv. Enligt Region Skånes villkor för bidrag ska verksamheterna sammanfatta kort och kommentera insatser gällande allas lika möjligheter att ta del av verksamheten och allas lika möjligheter att vara verksamma i organisationen oavsett kön/könsidentitet/könsuttryck, funktionsnedsättning, etnisk och kulturell bakgrund, socioekonomisk bakgrund och geografisk hemvist. På liknande vis ska verksamheterna i Västra Götaland redovisa insatser för att nå och angå fler invånare. I uppdragen är jämställdhet integrerat som mål och indikatorer. Verksamheten ska redovisa insatser för att nå och angå fler invånare utifrån regionens riktlinjer för vidgat deltagande:

Rätten att delta i kulturlivet: a) Motverka diskriminering (maktperspektiv) b) Jämställdhetsintegrering (intersektionellt perspektiv) c) Jämlikhet (interkulturellt perspektiv) d) Arbetet med nationella minoriteter (historiskt perspektiv) e) Arbetet med barn och unga (skapandeperspektiv) f) Arbetet med civilsamhället (demokratiperspektiv). (Ur *Uppdragsbaserat verksamhetsstöd till GöteborgsOperan AB 2018–2020*)

Styrning som särskilt lyfter jämställdhet

Som beskrivits ovan är det vanligt att jämställdhet omnämns i bredare skrivningar tillsammans med andra perspektiv. Det förekommer också exempel på styrning som på ett mer uttalat sätt lyfter jämställdhet. Ett redan nämnt exempel är att verksamheterna i Västra Götalandsregionen ska redovisa arbetet med jämställdhetsintegrering. Ett annat återfinns i Region Västernorrlands allmänna riktlinjer för bidragsgivning som kommunicerar att ett villkor för bidragsgivning är att verksamheten ska respektera demokratins idéer, inklusive principerna om jämställdhet och förbud mot diskriminering.

Region Värmland arbetar utifrån de villkor för bidrag som antagits av regionstyrelsen, kompletterat med skriftliga överenskommelser med de externa verksamheterna. Ett generellt villkor är att det i ansökan om statsbidrag framgår hur organisationen bidrar till jämställdhet mellan könen. På liknande vis innehåller Region Norrbottens ansökningsformulär frågor om jämställdhet, jämlikhet och tillgänglighet. I uppdragen till

verksamheterna finns ett krav att de ska "arbeta medvetet och systematiskt för ökad jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet". En checklista för jämställdhetsintegrering bifogas också alla beslut. Av Region Gotlands avtal med kulturinstitutioner framgår att de ska "främja att jämställdhet inom verksamheten uppnås i praktiken och aktivt arbeta med jämställdhetsarbete". Bidragsmottagande organisationer uppmanas också att anordna och medverka i utbildningar i jämställdhet.

Under avsnittet *Verksamhetsspecifika uppdrag* ges fler exempel på skrivningar som särskilt lyfter jämställdhet.

Insatser för att förebygga och motverka trakasserier

Omkring tre fjärdedelar av regionerna redogör för genomförda insatser som ska förebygga och motverka trakasserier, vilket ofta förefaller vara en följd av metoo-uppropet 2017. Av dessa uppger några att de har infört förtydligade krav, riktlinjer eller motsvarande inom bidragsgivningen. Det ges även exempel på särskilda insatser, exempelvis att regionen efterfrågat redogörelser för hur verksamheten arbetar med frågorna eller att regionen på olika sätt lyft frågorna i dialog med verksamheterna, samt exempel på insatser som genomförts inom den egna förvaltningen.

Region Blekinge har exempelvis infört en ny skrivning i sina villkor som kommunicerar att alla verksamheter som mottar bidrag från regionen förutsätts aktivt arbeta med arbetsmiljöfrågor gällande sexuella trakasserier, övergrepp, hot och våld. Villkoren följs upp årligen i samtal samt skriftliga svar på uppföljning av verksamhetens processmål genom kulturplanen. Region Halland har tillfört en skrivning i överenskommelsen som anger att regionen inte tillåter diskriminering, och att om detta inte följs av de personer och organisationer som regionen stödjer och samarbetar med återkrävs beviljade medel. Regionen diskuterar också numera rutinmässigt jämställdhet och likabehandling i de årliga uppföljningsdialogerna med verksamheterna.

Ett annat exempel återfinns i Region Norrbotten. Från och med 2018 ska organisationer som beviljats verksamhetsstöd redovisa hur de arbetar aktivt för att motverka kränkningar, övergrepp och sexuella trakasserier inom verksamheten. Organisationerna förbinder sig även att upprätta en årlig handlingsplan för hur arbetet ska planeras och genomföras. Region Kronoberg beskriver att frågan har diskuterats och följts upp genom dialoger med verksamheterna och att regionen har erbjudit olika former av processtöd. De insatser som beskrivs har byggt på frivillighet utifrån principen om armlängds avstånd.

Exempel på insats inom förvaltningen ges bland annat av Region Dalarna, som uppger att till de interna verksamheterna ställs sedan 2017 en ny fråga om kränkande särbehandling på grund av bland annat kön i förvaltningens årliga medarbetarenkät.

Verksamhetsspecifika uppdrag

Som nämnts verkar det vara mindre vanligt med verksamhetsspecifika uppdrag om jämställdhet i uppdragsdokumenten, det vill säga skrivningar som återfinns i enstaka dokument; en dryg fjärdedel av regionerna ger exempel på det. Det noteras att flera av dessa skrivningar på ett uttalat sätt lyfter jämställdhet. Merparten är av generell karaktär.

Av Region Kronobergs ägardirektiv avseende Kulturparken Småland framgår att bolaget i alla delar av verksamheten ska arbeta för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män. Ett liknande exempel hittas i Region Västmanlands överenskommelse för Västmanlands Teater 2017 där det skrivs att verksamheten, efter Kulturrådets anvisningar, ska "bedriva insatser för att integrera jämställdhet och tillgänglighet i verksamheten".

I Regionteatern Blekinge & Kronobergs ägardirektiv ges ett uttalat jämställdhetspolitiskt uppdrag. Under rubriken *Jämställdhet* går att läsa att bolaget ska verka i enlighet med den nationella jämställdhetspolitiken, att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv: "Ett jämställt kulturliv innebär att flickor och pojkar, män och kvinnor ska ges samma möjlighet att ta del av kulturlivets resurser och att kunskap och kompetens ska speglas, värderas och tillvaratas likvärdigt." Av Region Jönköpings läns uppdragsbeskrivning för Smålands Musik och Teater 2018–2020 framgår att verksamheten ska: "Arbeta för att öka jämställdhet i produktion och de konstnärliga processerna."

I Region Gävleborg upprättas överenskommelser för de verksamheter som har varaktiga uppdrag. Under rubriken *Prioriterade perspektiv* specificeras i flera fall uppdrag som relaterar till jämställdhets- eller jämlikhetsfrågor. Några av dessa är av generell karaktär, exempelvis: "Begrepp som genus, klass och identitet genomsyrar verksamheten". Andra framstår som mer riktade. Av Folkteatern Gävleborgs uppdrag för 2017 framgår till exempel att verksamhetens projektbeskrivningar har kontrollfrågor för att säkerställa genusaspekten och representationsperspektiven i de enskilda projekten, och i Gävle Symfoniorkesterns uppdrag för 2017 finns en målsättning att minst 25 procent av gästande dirigenter ska vara kvinnor (orkestern har ambitionen att höja siffran över tid) och att övriga gästade artister ska vara kvantitativt jämställda enligt 60/40-principen. Exempel på kvantitativ målsättning gällande könsfördelning återfinns även i Region Jämtland-Härjedalens uppdrag till den egna verksamheten Scenkonst/Estrad Norr, där det framgår att ett förväntat resultat är att det ska vara 50 procent kvinnor på scen på skolkonserter.

Jämställdhet i uppföljning av kulturverksamheter

De regionala kulturverksamheterna som får statligt stöd genom kultursamverkansmodellen redovisar årligen kvantitativa data till Kulturrådet om bland annat könsfördelning bland anställda. Genom åren har vi även följt upp jämställdhetsfrågor kvalitativt. Utöver detta genomför regionerna i varierande utsträckning egen uppföljning av kulturverksamheterna.

Inom ramen för Kulturrådets uppgiftsinsamling ombads regionerna kort beskriva hur den regionala kulturverksamheten är organiserad och hur det påverkar deras möjligheter att ge uppdrag till- och följa upp verksamheterna, exempelvis kring jämställdhet. Vi har inte kartlagt regionernas uppföljningsrutiner i generell bemärkelse, det vill säga rutiner för dialoger, insamling av statistik, uppföljning av kulturplaner, verksamhetsberättelser och så vidare. I vilken utsträckning verksamheterna följs upp kan som det verkar även kunna bero på ägarförhållanden och uppdrag. Regionernas beskrivningar av hur de arbetar med jämställdhet i styrning ger dock en viss insyn i olika uppföljningsstrukturer.

Omkring hälften av regionerna uppger att de följer upp jämställdhet i dialogerna. Det är möjligt att även övriga regioner lyfter jämställdhetsaspekter vid dessa tillfällen, men att det inte har beskrivits. Region Blekinge uppger exempelvis att jämställdhet är en återkommande samtalspunkt och att det diskuteras utifrån verksamheternas interna och externa arbete, exempelvis kring de obligatoriska jämställdhets- och mångfaldsplanerna. Region Norrbotten följer ett särskilt frågebatteri i dialogerna, där frågor om jämställdhet ställs och dokumenteras. Region Kalmar läns dialoger sker utifrån verksamheternas arbete för att uppfylla kulturplanens demokratiska grund. I samtalen ska verksamheterna bland annat ange hur de arbetar med jämställdhet. Region Östergötlands långsiktiga uppdrag refererar till bland annat den regionala utvecklingsstrategin, kulturplanen och horisontella mål. Regionen uppger att det har resulterat i att de horisontella målen tas upp i dialogerna med verksamheterna. Som tidigare nämnts uppger även några regioner att frågor som rör trakasserier har tagits upp i dialoger eller att regionen begärt in dokument för hur verksamheten arbetar med frågorna.

Några regioner nämner att de följer upp jämställdhet inom ramen för regionens uppföljning av till exempel överenskommelser, kulturplan och verksamhetsberättelser. Region

Västerbotten uppger exempelvis att de arbetar med en delperiodsuppföljning av kulturplanen som innefattar aktivitets- och resultatuppföljning inom bland annat området jämlikhet och inkludering, i enlighet med kulturplanens identifierade regionala behov och utmaningar.

Några uppger även att de samlar in uppgifter om kön från verksamheterna, utöver det som efterfrågas i Kulturrådets riktlinjer, till exempel om deltagare, publik, personal och utställare. Region Sörmland redogör exempelvis för att de följer upp jämställdhet – framförallt i regionens egna verksamheter, men också kvantitativt avseende medarbetare, rekrytering och målgrupper. Som tidigare nämnts är det möjligt att även andra regioner följer upp jämställdhet på liknande vis men att det inte har framgått av de inlämnade uppgifterna.

Det ges några exempel på rutiner för mer fördjupad uppföljning av jämställdhetsfrågor. Vi har tidigare nämnt att verksamheterna i Region Skåne årligen sammanfattar insatser som genomförts för att främja allas lika möjligheter att ta del av verksamheten och allas lika möjligheter att vara verksamma i organisationen oavsett kön/könsidentitet/könsuttryck, funktionsnedsättning, etnisk och kulturell bakgrund, socioekonomisk bakgrund och geografisk hemvist. Verksamheternas redovisningar analyseras och sammanställs av regionen. Därefter genomförs uppföljningssamtal med organisationerna och resultatet av uppföljningen ställs samman. Analyser för de olika verksamhetsområdena görs för rapportering och återkoppling. Regionen redovisar även att de under 2017 gjorde en särskild insats som innebar att verksamheterna skulle inrapportera policyer och rutiner för att förebygga och hantera sexuella trakasserier och övergrepp.

Ett annat exempel återfinns i Region Örebro län. I samband med Kulturrådets årliga uppföljning använder regionen de extrafrågor som finns i kulturdatan som tagits fram av Region Skåne vilka bland annat berör jämställdhet kopplat till dirigenter, upphovsmän, solister, regissörer, koreografer och kuratorer. Avseende den regionala biblioteksverksamheten ställs frågor om könsfördelningen bland föreläsare. Sedan verksamhetsåret 2017 får verksamheterna även svara på regionala uppföljningsfrågor kopplat till jämställdhet, som bland annat berör personalpolitik, ledningsfrågor samt publik- och representationsaspekter. Minst en gång per år genomför regionen en muntlig dialog med de aktörer som får medel inom samverkansmodellen. Dialogen 2017 utgick från en fördjupad uppföljningsrapport som berörde könsfördelning i styrelser, men även könsfördelning inom politik och förvaltning på regional och kommunal nivå. 2018 hade dialogen i stället fokus på att diskutera hur verksamheterna arbetar för att motverka sexuella trakasserier.

Uppföljningen av Västra Götalandsregionens uppdrag beskrivs följa en strukturerad process. Genomförandeplan för regionalt uppdrag uppdateras årligen och består av nulägesanalys och planerade aktiviteter för varje mål i uppdraget. Dessutom ska varje verksamhet redovisa insatser för att främja jämställdhet och förhindra trakasserier. Resultaten av mål och indikatorer redovisas i del- och slutrapporter för uppdragsperioden. Huvudupplägget för utvärderingar av uppdragen är att de sker tematiskt. Eftersom jämställdhet förändras långsamt gör regionen bedömningen att det är bättre med fördjupande kartläggningar med möjlighet till analys ungefär vart tredje år, snarare än att sammanställa mer beskrivande statistik årligen. Regionen samarbetar även med SOM-institutet för att följa utvecklingen ur ett invånarperspektiv. Undersökningarna ger kunskap om kvinnors och mäns kulturvanor och om invånarnas besök på kulturinstitutioner utifrån olika bakgrundsvariabler såsom kön, utbildning och ålder.

Referenser

Diskrimineringslag (2008:567).

Förordning (2007:825) med länsstyrelseinstruktion.

Förordning (2012:515) med instruktion för Statens kulturråd.

Förordning (2010:2012) om fördelning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet.

Förordning (2017:583) om regionalt tillväxtarbete.

Jacobsson, Bengt, *Kulturpolitik: styrning på avstånd*, Studentlitteratur, Lund, 2014.

Jämställ.nu. Jämställdhetsintegrering.

<https://www.jamstall.nu/fakta/jamstalldhetsintegrering/> (Hämtad 2019-09-13)

Kulturrådets riktlinjer för uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet, Kulturrådet S 2019:30.

Kulturrådet, *Kultursamverkansmodellen. Uppföljning 2016–2017*, 2018.

Myndigheten för kulturanalys, *Kulturpolitisk styrning [Elektronisk resurs]*, 2018.

Myndigheten för kulturanalys, *Kulturvanor i Sverige 1989–2017 [Elektronisk resurs]*, 2018

Sveriges Kommuner och Landsting. CEMR-deklarationen.

<https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstalldhet/jamstalldhet/inter nationellt/cemrdeklarationen.5809.html> (Hämtad 2019-09-13)

Sveriges kommuner och landsting, *Den europeiska deklarationen för jämställdhet mellan kvinnor och män på lokal och regional nivå [elektronisk resurs] : en deklaration som uppmanar Europas kommuner och regioner att använda sina befogenheter och partnerskap för att uppnå jämställdhet för sina invånare*, Stockholm, 2009.

Sveriges Kommuner och Landsting. Jämställdhet.

<https://skl.se/demokratiledningstyrning/manskligarattigheterjamstalldhet/jamstalldhet.5874.html> (Hämtad 2019-09-13)

Tillväxtverket. Jämställd tillväxt i regionerna.

<https://tillvaxtverket.se/amnesomraden/regional-kapacitet/jamstalld-tillvaxt-i-regionerna.html> (Hämtad 2019-09-13)

Regeringen. Jämställdhetsintegrering i statliga myndigheter.

<https://www.regeringen.se/regeringens-politik/jamstalldhet/jamstalldhetsintegrering-i-statliga-myndigheter---jim/> (Hämtad 2019-09-13)

Regeringskansliet, *En nationell strategi för hållbar regional tillväxt och attraktionskraft 2015–2020 [Elektronisk resurs]*, 2015.

Regeringskansliet, *Handlingsplan Agenda 2030 [Elektronisk resurs]*, 2018.

Bilaga 1 Sammanställning per region

I det här dokumentet presenteras respektive regions organisation samt arbetsätt med jämställdhet i styrning och uppföljning inom kulturområdet. Regionerna har kunnat faktagranska och komplettera texterna. Vi vill dock uppmuntra till försiktiga jämförelser av dessa arbetsätt. Att en region exempelvis inte hänvisar till den regionala kulturplanen behöver inte betyda att den ses som mindre betydelsefull för jämställdhetsarbetet. Ett antal regioner har beslutat om nya kulturplaner sedan uppgiftsinsamlingen initierades. I de regionvisa avsnitten förekommer därför referenser till äldre kulturplaner.

Blekinge

I Region Blekinge bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kultur- och bildningsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna inom förvaltningen för regional utveckling, kultur och bildning. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Blekinge som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering. Utmärkande för Region Blekinge är att de har en del gemensamma verksamheter tillsammans med Region Kalmar län och Region Kronoberg.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Biblioteksutveckling Blekinge-Kronoberg	Egen förvaltning i samverkan med Region Kronoberg	Karlskrona/Växjö
Blekinge museum	Stiftelse	Karlskrona
Blekingearkivet	Ideell förening	Bräkne-Hoby
Filmregion Sydost	Ideell förening, stöds i samverkan med Region Kronoberg samt Region Kalmar län	Växjö/Kalmar
Konst i Blekinge	Egen förvaltning	Karlskrona
Musik i Blekinge	Egen förvaltning	Karlskrona
Regionteatern Blekinge & Kronoberg	Region, i samverkan med Region Kronoberg	Växjö
Riksteatern Blekinge	Ideell förening	Karlskrona
Slöjd i Blekinge	Egen förvaltning	Karlskrona

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Region Blekinge uppger att en målsättning för regionen är att verka för att kvinnor och män ska ha samma möjlighet att forma sitt eget liv. Regionens kultur- och bildningsnämnd arbetar med jämställdhetsintegrering utifrån ett intersektionellt perspektiv på den egna organisationens beslut, vilket bland annat omfattar verksamhetsstöd. Regionen hänvisar till Blekingestrategin i vilken jämställdhet tas upp som ett horisontellt mål, samt den regionala kulturplanen för 2015–2017 där jämställdhetsintegrering är en del av det övergripande regionala kulturpolitiska målet *Delaktighet och mångfald*.

Regionen skriver villkor med samtliga regionala kulturverksamheter i samband med att en ny regional kulturplan har antagits. Villkoren antas av kultur- och bildningsnämnden samt av respektive verksamhets styrelse, för de verksamheter som inte är i regionens förvaltning. Sedan 2018 har en ny skrivning införts i villkoren som anger att alla verksamheter som mottar bidrag från regionen förutsätts aktivt arbeta med arbetsmiljöfrågor gällande sexuella trakasserier, övergrepp, hot och våld. Villkoren följs upp årligen genom nedan beskrivna samtal.

Regionen möter de regionala kulturverksamheterna två gånger per år för samtal om verksamhetsutveckling och en gång per månad för informella samtal. Jämställdhet beskrivs vara en återkommande samtalspunkt som diskuteras utifrån verksamheternas interna och externa arbete, exempelvis kring de obligatoriska jämställdhets-/mångfaldsplanerna. Särskild diskussion hölls då metoo-uppropet belyste frågan om sexuella trakasserier. Regionen uppger att under den förra kulturplaneperioden erbjöds samtliga kulturverksamheter externt stöd för kunskap om jämställdhetsarbete på arbetsplatser och handledning i att ta fram jämställdhets- och mångfaldsplaner.

Kulturverksamheterna ska också inkomma med skriftliga svar på uppföljning av de specifika processmål som framgår av kulturplanen. Av regionens bifogade kulturplan framkommer att jämställdhetsperspektivet i vissa fall är integrerat i verksamheternas processmål. Verksamheten Dans i Sydost ska exempelvis ”stärka nätverken inom dans genom kompetensutveckling med särskilt fokus på jämställdhetsintegrering”.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Regional utvecklingsstrategi
- Regionala kulturplaner för Blekinge 2015–2017 och 2018–2020
- Villkor för bidragsgivning.

Dalarna

I Region Dalarna bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kultur- och bildningsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna inom kultur- och bildningsförvaltningen. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Dalarna som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Arkivcentrum	Ekonomisk förening	Falun
Avesta Art	Kommun	Avesta
Dalarnas folkrörelsearkiv	Ideell förening	Falun
Dalarnas hemslöjdsförbund	Ideell förening	Falun
Dalarnas museum	Stiftelse med Region Dalarna och Dalarnas Fornminnes och Hembygdsförbund som huvudmän	Falun
Dalateatern	Stiftelse med Region Dalarna som huvudman	Falun
Enheten för Scen Dans Konst	Egen förvaltning	Falun
Film i Dalarna	Egen förvaltning	Falun
Folkmusikens Hus	Ideell förening	Rättvik
Länsbibliotek Dalarna	Egen förvaltning	Falun
Musik i Dalarna	Stiftelse med Region Dalarna som huvudman	Falun

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Regionens kultur- och bildningsnämnd fördelar bidrag och uppdrag utifrån kultur- och bildningsplanen till externa kulturverksamheter. Regionen uppger att jämställdhetsperspektivet *inte* är integrerat i uppdragsöverenskommelserna eftersom samtliga verksamheter beskriver sitt jämställdhetsarbete i kultur- och bildningsplanen. De interna verksamheterna omfattas av en regionövergripande likabehandlingsplan/policy. Regionen uppger att till de interna verksamheterna ställs sedan 2017 en ny fråga om kränkande särbehandling på grund av bland annat kön i förvaltningens årliga medarbetarenkät.

Merparten av verksamheternas jämställdhetsavsnitt i kultur- och bildningsplanen år 2016–2018 är av övergripande karaktär och beskriver till exempel att verksamheten ska ha ett

jämställdhetsperspektiv vid val till utställningar och ha kunskap om likabehandling eller hur jämställdhet är ett integrerat perspektiv i verksamheten. Det finns även exempel på mer specifika målsättningar. Verksamheten Musik i Dalarna skriver exempelvis att de utarbetar en strategi för ett jämställt utbud: "Medvetenheten finns, men en checklista som garanterar att perspektivet alltid tas med i produktionsarbetet från start behövs."

Det är Region Dalarnas kultur- och bildningsnämnd som ansvarar för att årligen följa upp prioriteringarna i kultur- och bildningsplanen, hur de statliga medlen har använts och hur de nationella kulturpolitiska och horisontella perspektiven uppnås. Regionen uppger att verksamheternas arbete med jämställdhet framför allt rapporteras inom ramen för Kulturrådets uppföljning.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Dalastrategin
- Landstingsplan 2018
- Landstinget Dalarnas likabehandlingspolicy
- Landstinget Dalarnas likabehandlingspolicy med bilagor
- Dalarnas regionala kultur- och bildningsplan 2016–2018
- Riktlinjer för verksamhetsstöd för idéburna organisationer
- Riktlinjer för att söka projektbidrag.

Gotland

Inom Region Gotland bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kultur- och fritidsberedningen och i regionfullmäktige/regionstyrelsen samt på tjänstemannadelegation. Administrativt hanteras kulturfrågorna av en kultur- och fritidsavdelning inom regionstyrelseförvaltningen. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter inom Region Gotland som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Film på Gotland, Region Gotland	Enhet inom Region Gotland	Fårösund och Visby
Gotlands länsbibliotek, Region Gotland	Enhet inom Region Gotland	Visby
Gotlands Museum	Ideell förening	Visby
Gotlands Musikstiftelse	Stiftelse med regionen som en av huvudmännen	Visby
Länsteatern på Gotland	Ideell förening	Visby
Region Gotland, danskonsulent	Anställd av Region Gotland, arbetsledning av Länsteatern	Visby

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Region Gotland uppger i sin redovisning att jämställdhetsperspektivet lyfts fram i kulturplanen, dels som del av ett fokusområde, dels genom hänvisning till regionens jämställdhetsplan, dels som ett horisontellt perspektiv. Regionen upprättar ett avtal med samtliga kulturinstitutioner i samband med att medel fördelas, vilket är likalydande för institutionerna. Ibland tecknas även avtal kring särskilda frågor. I det generella avtalet hänvisas till de nationella kulturpolitiska målen och till regionens kulturplan och det ges en beskrivning av vad som avses med de horisontella målen jämställdhet, hbtq, barn och unga, tillgänglighet, interkulturell verksamhet och internationalisering. Av avtalet framgår även följande:

Institutionen ska verka för att ge alla invånare på Gotland – oberoende av ålder, kön, ekonomiska, geografiska, funktionsrelaterade eller sociala hinder – möjlighet att delta i, och ta del av, det regionala kulturlivet. (...) Vid tillfällig anställning av fria professionella kulturskapare ska institutionen beakta mångfaldsperspektiv kopplat till aspekterna genus, könsidentitet och könsuttryck, sexuell läggning, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, ålder och klass. (...) Institutionen ska främja att jämställdhet inom verksamheten uppnås i praktiken och aktivt arbeta med jämställdhetsarbete. Bidragsmottagande organisationer uppmanas att anordna och medverka i utbildningar i jämställdhet.

Regionens "litenhet" samt närheten till institutionerna beskrivs ge goda möjligheter att ge uppdrag till de regionala kulturverksamheterna, till exempel kring jämställdhet, och även

att uppföljningen blir relativt okomplicerad att göra. Kultur- och fritidsavdelningens uppföljning av verksamheterna sker främst vid dialogmöten två gånger per år vilka fokuserar på verksamhetsplaner, beslut om verksamhetsmedel, verksamhetsberättelse, prognos för måluppfyllelse samt eventuella revideringar av kulturplanen. Därutöver möts samtliga institutionschefer och kultur- och fritidsförvaltningen flera gånger per år för samtal och avstämningar.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Kulturplan 2017–2020
- Beslut 2018 Gotlands Musikstiftelse
- Region Gotlands jämställdhetsplan.

Gävleborg

I Region Gävleborg bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kultur- och kompetensnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av kultur- och kompetensförvaltningen. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Gävleborg som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Arkiv Gävleborg	Ideell förening	Gävle
Folkteatern i Gävleborg	Stiftelse	Gävle
Gävle Symfoniorkester	Kommun	Gävle
Hälsinglands Museum	Stiftelse	Hudiksvall
Kulturutveckling – dans, musik, bibliotek, konst/kultur, film, hemslöjd	Egen avdelning inom förvaltning	Gävle
Länsmuseet Gävleborg	Stiftelse	Gävle
Riksteatern Gävleborg	Ideell förening	Gävle

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Kulturinstitutioner med varaktiga regionala uppdrag har uppdragsöverenskommelser. De tecknas årligen mellan ansvarig nämnd inom regionen och verksamhetens styrelse eller nämnd. Överenskommelserna följs upp årligen och vidareutvecklas kontinuerligt i dialog mellan parterna. Dokumenten beskriver hur den regionala kulturpolitiken och kulturplanens prioriteringar ska omsättas i praktiken. Regionens likabehandlingspolicy beskrivs vara en viktig inspirationskälla för kulturaktörer med regionalt uppdrag.

Under rubriken *Prioriterade perspektiv* i överenskommelserna specificeras i flera fall uppdrag som relaterar till jämställdhets- eller jämlikhetsfrågor. Några av dessa skrivningar är av övergripande karaktär, exempelvis: "Begrepp som genus, klass och identitet genomsyrar verksamheten". Andra är mer specifika. I regionens uppdragsöverenskommelse med Folkteatern Gävleborg för 2017 framgår till exempel att verksamhetens projektbeskrivningar har kontrollfrågor för att säkerställa genusaspekten och representationsperspektiven i de enskilda projekten. I Gävle Symfoniorkesterns uppdrag formuleras en målsättning om att minst 25 procent av gästande dirigenter ska vara kvinnor (orkestern har ambitionen att höja siffran över tid) och att övriga gästande artister ska vara kvantitativt jämställda enligt 60/40-principen.

I regionens kulturplan 2016–2018 framhålls att utvärderingar och analyser av uppföljning och statistik är viktigt för att bevaka jämlikhets- och jämställdhetsperspektivet, samt att regionen avser att följa hur jämlikhets- och jämställdhetsfrågorna implementeras i

verksamheterna. Uppföljning av jämställdhetsperspektivet görs inom ramen för ordinarie uppföljning av kulturplan och överenskommelser.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Region Gävleborgs likabehandlingspolicy
- Kulturplan 2016–2018
- Uppdragsöverenskommelser 2017.

Halland

I Region Halland bereds och beslutas om bidrag och uppdrag i driftsnämnden Kultur och skola och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Kulturfrågorna hanteras av förvaltningen Kultur och skola. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Halland som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Kultur i Halland – teater, dans, musik, bibliotek, konst/kultur, film, hemslojd	Egen förvaltning	Halmstad
Riksteatern Halland	Ideell förening	Halmstad
Stiftelsen Hallands länsmuseum – Hallands kulturhistoriska museum, Hallands Konstmuseum, enskild arkivverksamhet	Stiftelse	Halmstad och Varberg
Teater Halland	Landsting	Varberg

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Region Halland upprättar överenskommelser med de kulturverksamheter som inte ingår i regionens förvaltning. I överenskommelserna hänvisas till den regionala kulturpolitikens bas- och spetsuppdrag som verksamheten åtar sig att bidra till och som beskrivs i kulturplanen. Det handlar bland annat om att alla människor ska ha lika rättigheter och möjligheter till kulturupplevelser och till att skapa kultur – oavsett kön, etnisk och religiös tillhörighet, socioekonomiska villkor, sexuell läggning, könsöverskridande identitet eller uttryck, funktionsnedsättning, bostadsort eller ålder. Av basuppdraget framgår även att jämlikhetsarbetet ska genomsyra regionens alla ansvarsområden i det halländska kulturlivet. I överenskommelserna med verksamheterna anges även följande:

Inom Region Halland tillåter vi ingen diskriminering mot enskilda eller grupper på grund av kön, könöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder. Om detta inte följs av de personer och organisationer vi stödjer och samarbetar med återkrävs beviljade medel. (Ur Region Hallands överenskommelser med regionala kulturverksamheter)

Överenskommelserna följs årligen upp skriftligt och i årliga dialoger. I dialogerna förs ett fördjupat samtal kring jämställdhet och likabehandling. Regionen uppger att några motsvarande uppdrag inte ges till verksamheter inom egen förvaltning men att frågorna bevakas i den årliga verksamhetsplanen som upprättas utifrån den regionala kulturplanen och regionens jämställdhetspolicy och likabehandlingsplan.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Region Hallands likabehandlingsarbete 2017
- Exempel på överenskommelse.

Jämtland-Härjedalen

I Region Jämtland-Härjedalen bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i regionala utvecklingsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av regionala utvecklingsförvaltningen. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Jämtland Härjedalen som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Föreningsarkivet i Jämtlands län	Ideell förening	Östersund
Region Jämtland Härjedalen Kultur – hemslojd, musik/dans/ musikteater/teater, film, konst, bibliotek	Egen förvaltning	Östersund
Riksteatern J/H	Ideell förening	Östersund
Stiftelsen Jamtli	Stiftelse	Östersund

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Styrning och uppföljning av regionens interna verksamhet sker genom respektive verksamhetsuppdrag. För de tre externa verksamheterna styr och följer regionen verksamheten genom årliga avtal. De externa verksamheterna har egna strategier och policyer. Både interna och externa uppdrag och avtal är antagna i regionala utvecklingsnämnden.

I de interna uppdragen och externa avtalen finns uppföljningsbara målformuleringar gällande normkritik och jämställdhet. Av uppdraget till den interna verksamheten Scenkonst/Estrad Norr framgår att verksamheten ska beakta ett jämställdhets-, hbtq- och normkritiskt perspektiv och att ett förväntat resultat är att det ska vara 50 procent kvinnor på scen på skolkonserter, samt att verksamheten ska ha deltagit i insatser och utbildningar med syfte att öka kompetensen kring hbtq och normkritik. Stiftelsen Jamtli har bland annat i uppdrag att beakta mångfald, jämställdhet, jämlikhet, tillgänglighet och delaktighet i verksamheten. Av stiftelsens avtal framgår även att kvalitetsdimensionerna tillgång, tillgänglighet och jämlikhet ska redovisas.

Regionen uppger att de följer upp jämställdhetsmålet genom årliga dialoger och uppföljning av verksamhetsberättelser eller motsvarande. Regionen lyfter även att den genomför löpande systematiskt arbetsmiljöarbete genom exempelvis arbetsplatsträffar, där bland annat jämställdhetsaspekter lyfts i de egna verksamheterna. Regionen redovisar att under 2018 togs en värdegrundsbilaga fram för kulturenheten utifrån respekt för alla människors lika värde; bilagan biläggs kontrakt och anställningsavtal. Nolltolerans gäller angående trakasserier, kränkningar och sexuella trakasserier. Regionen redovisar även att den har rutiner för att bereda ärenden utifrån jämställdhets-, jämlikhets- och barnrättsperspektiv som omfattar de egna verksamheterna.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Policy om jämställd och jämlikhet
- CEMR-deklarationen
- Riktlinjer för att hantera kränkande särbehandling, trakasserier och sexuella trakasserier
- Handlingsplan Jämställdhetsintegrerad tillväxt
- Rutin för att bereda ett ärende med ett barn, mångfald och jämställdhetsperspektiv
- Regionplan 2018–2020
- Regionala utvecklingsförvaltningens verksamhets- och uppföljningsplan 2018–2020
- Regional utvecklingsstrategi 2014–2030
- Interna uppdrag, till exempel för Scenkonst Estrad Norr 2018
- Årsavtal Stiftelsen Jamtli 2018
- Bidragsregler kulturstöd
- Handlingsplan kompetensförsörjning, regionala utvecklingsförvaltningen
- Kulturplan för Region Jämtland Härjedalen 2019–2022.

Jönköpings län

I Region Jönköping bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i nämnden för arbetsmarknad, näringsliv och attraktivitet och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av förvaltningen Utbildning och kultur. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Jönköping som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Jönköpings läns folkrörelsearkiv	Ideell förening	Jönköping
Jönköpings läns museum	Stiftelse bildad av nuvarande Region Jönköpings län, Jönköpings kommun och Jönköpings läns hembygdsförbund	Jönköping
Kultur och utveckling – bild och form, dans, film, hemslöjd	Egen förvaltning	Jönköping
Regionbibliotek Region Jönköpings län	Region	Jönköping
Riksteatern Jönköpings län	Ideell förening	Jönköping
Smålands Musik och Teater	Egen förvaltning	Jönköping
Stiftelsen Museum Vandalorum	Stiftelse bildad av Smålands Konstarkiv och Smålands Konstnärsförbund	Värnamo

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Samtliga kulturverksamheter i Region Jönköpings län har fleråriga uppdragsbeskrivningar som specificerar det regionala uppdraget och som är kopplade till den regionala kulturplanen. Regionen påtalar att möjligheten att ge uppdrag och följa upp i vilken utsträckning de implementeras är högre för de två verksamheter som regionen själv är huvudman för. Som en del av regionen ska dessa följa interna policy- och styrdokument, bland annat budget och verksamhetsplan, program för hållbar utveckling och jämställdhetspolicy.

I uppdragsbeskrivningarna informeras om att samtliga verksamheter ska förhålla sig till de sex horisontella perspektiv som definieras i den regionala utvecklingsstrategin: hållbarhet – människan, miljö- och ekonomin, jämlikhet, jämställdhet, mångfald, attraktivitet samt internationellt perspektiv. Regionen redovisar att uppdragsbeskrivningarna i vissa fall specificerar uppdrag som direkt relaterar till jämställdhetsfrågor, exempelvis uppdraget att "arbeta för att öka jämställdhet i produktion och de konstnärliga processerna" från uppdragsbeskrivningen för Smålands Musik och Teater 2018–2020. Uppdragen följs upp

årligen med verksamheterna genom dialog, verksamhetsberättelse eller vid behov mer detaljerad skriftlig redovisning.

I uppdragen för 2015–2017 ingick även att verksamheterna skulle ta fram handlingsplaner för bland annat likabehandling utifrån verksamhetens egna analyser och behov. Under 2018 skulle planerna vid behov uppdateras med aktuella åtgärder för att förebygga och motverka sexuella trakasserier. Regionen påtalar att de inte följer upp handlingsplanerna kvalitativt eller värderar innehållet. Regionen lyfter att mål om jämställdhet bland annat följs upp i det regionövergripande jämställdhetsbokslutet. Förvaltningen utbildning och kultur har inte i nuläget en särskilt framtagen jämställdhets- och likabehandlingsplan för verksamhetsområdet utan utgår från de övergripande målen.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Exempel på uppdragsbeskrivning för 2015–2017 samt 2018–2020
- Mall för likabehandlingsplan
- Mall för handlingsplan för nationella minoriteter
- Budget- och verksamhetsplan
- Program för hållbar utveckling
- Regionövergripande jämställdhetspolicy
- Regionövergripande jämställdhetsbokslut.

Kalmar

I Region Kalmar län bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i regionala utvecklingsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av förvaltningen Samhällsplanering och tillväxt samt Projekt och företagsstöd. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Kalmar län som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering. Region Kalmar län är mottagare av det statliga stödet till den länsgemensamma filmregionala verksamheten som ägs av Region Blekinge, Region Kronoberg och Region Kalmar län.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Biblioteksutveckling Kalmar Län	Region Kalmar län	Kalmar
Byateatern Kalmar Länsteater	Ideell förening	Kalmar
Dans i Kalmar län – Byateatern Kalmar Länsteater	Ideell förening, Byateatern huvudman	Kalmar
Filmregion Sydost	Ideell förening, ägs gemensamt av Region Blekinge, Region Kronoberg och Region Kalmar län	Växjö, lokalkontor i Karlshamn och Kalmar
Kalmar Konstmuseum	Ideell förening	Kalmar
Kalmar Läns Arkivförbund	Ideell förening	Oskarshamn
Kalmar läns hemslöjdsförening	Ideell förening	Nybro
Kalmar Läns Museum	Stiftelse	Kalmar
Kalmar Läns Musikstiftelse	Stiftelse	Oskarshamn
Riksteatern Kalmar län	Ideell förening	Kalmar
The Glass Factory	Kommun	Boda glasbruk, Emmaboda kommun
Virserum konsthall	Ideell förening	Hultsfred

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Region Kalmar län tecknar överenskommelser med samtliga regionala kulturverksamheter. Överenskommelsen grundas på nationella kulturpolitiska mål, regional utvecklingsstrategi för Kalmar län, regionplanen och kulturplanen. Regionen redogör för hur jämställdhet är integrerat i dessa övergripande styrdokument, bland annat att jämställd, jämlik och tillgänglig kultur är ett av fyra övergripande mål i den nu gällande kulturplanen.

Av överenskommelserna framgår att den regionala kulturverksamheten ska bygga på en demokratisk grund med särskild inriktning på: barn och unga, kultur till alla i hela länet, tillgänglighet, jämställdhet, integration och mångfald, internationell och interkulturell samverkan och utveckling samt hållbar utveckling och kvalitet.

Regionen uppger att uppföljningen av verksamheterna ska ske utifrån dess arbete för att uppfylla kulturplanens demokratiska grund. Utöver Kulturrådets uppföljning genomför regionen, i enlighet med överenskommelsen, två verksamhetsdialoger med respektive verksamhet varje år i form av uppföljningssamtal på våren och planeringssamtal på hösten. I samtalen ska verksamheterna ange hur de arbetar med enkäter, statistik, policyer och handlingsplaner samt ovan nämnda horisontella perspektiv.

Regionen lyfter även principen om armlängds avstånd i sitt svar på uppgiftsinsamlingen, det vill säga att den politiska nivån beslutar om mål och ekonomiska ramar för de regionala kulturverksamheterna och överläter konstnärliga och kvalitativa bedömningar till professionen i form av sakkunniga ämnesexperter och konstnärliga ledare.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Regional utvecklingsstrategi
- Landstingsplan 2018–2020
- Kulturplaner för 2015–2018 och 2022
- Generella överenskommelser 2016–2017
- Riktlinjer för kulturprojektmedel.

Kronoberg

I Region Kronoberg bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kulturnämnden, regionala utvecklingsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av en kulturstab inom enheten hållbar tillväxt vid avdelningen för regional utveckling. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Kronoberg som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering. Utmärkande för Region Kronoberg är att de har en del gemensamma verksamheter tillsammans med Region Blekinge och Region Kalmar län.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Berättarnätet Kronoberg	Ideell förening	Ljungby
Biblioteksutveckling Blekinge-Kronoberg	Egen förvaltning i samverkan med Region Blekinge	Karlskrona
Dans i sydost	Egen förvaltning i samverkan med Region Blekinge samt Landstinget i Kalmar län	Karlskrona
Filmregion Sydost	Ideell förening stöds i samverkan med Region Blekinge samt Landstinget i Kalmar län	Växjö
Hemslöjden i Kronobergs län	Ideell förening	Växjö
Kulturparken Småland AB	Region	Växjö
Ljungbergsmuseet	Stiftelse	Ljungby
Musik i Syd	Bolag som stöds i samverkan med Region Skåne	Kristianstad
Regionteatern Blekinge Kronoberg	Region, i samverkan med Region Blekinge	Växjö
Riksteatern Kronobergs län	Ideell förening	Växjö

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Region Kronoberg uppger att graden av styrning varierar beroende på organisationstyp, men att det överlag handlar om en mjuk och dialogbaserad styrning. Starkast styrning sker i de bolag som regionen äger. Att de tre bolagen på kulturområdet ägs tillsammans med andra beskrivs också vara en faktor som påverkar den övergripande styrningen. En relativt hög grad av styrning sker även i verksamheter där det finns överenskommelser som rör det regionala uppdraget. Även överenskommelser delas i stor utsträckning med andra parter, till exempel regioner eller kommuner.

För styrning av kulturverksamheter inom egen förvaltning används interna verksamhetsplaner och handlingsplaner. Styrdokumenten för externa verksamheter varierar; bolagsordning, ägardirektiv, överenskommelser och uppdrag är några exempel

som ges i redovisningen. Regionen erfar att ett svagare ägarskap ställer högre krav på dialog och att en kritisk faktor för ett framgångsrikt arbete är gemensamt formulerade utmaningar och mål.

Region Kronoberg arbetar efter metoden *Gröna tråden* för att bedriva hållbart regionalt utvecklingsarbete. Metoden används i genomförandet av regional utvecklingsstrategi och dess understrategier, bland annat regional kulturplan. Metoden innehåller verktyg där bland annat jämställdhets- och mångfaldsintegrering ingår. Regionens jämställdhetsarbete styrs även av *Policy för lika möjligheter och rättigheter i en hållbar Region Kronoberg*. Uppföljning av kulturplanens måluppfyllelse sker på övergripande nivå i enlighet med lärandecykeln för Gröna Kronoberg 2025 men även på andra nivåer, bland annat genom årliga verksamhetssamtal. Samtalens upplägg varierar för de olika verksamheterna, beroende på regionens huvudmannaskap och typ av driftsanslag.

Merparten uppdrag, överenskommelser och motsvarande innehåller skrivningar som anger att verksamheten ska kvalitetssäkras utifrån ett hållbarhetsperspektiv. I de årliga verksamhetssamtalen ska ett resonemang föras kring genomförd verksamhet med utgångspunkt i hur insatserna kan antas ha påverkat människor och miljö. Horisontella perspektiv som särskilt ska beaktas i uppföljningen är: barn och unga, jämställdhet, mångfald och tillgänglighet. Det förekommer också i vissa fall uppdrag som är mer specifika kring till exempel jämställdhet, exempelvis: "Kulturparken Småland AB ska i alla delar av verksamheten arbeta för ökad jämställdhet mellan kvinnor och män."

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Policy för lika möjligheter och rättigheter i en hållbar Region Kronoberg
- Handlingsplaner Kulturnämndens VP 2018
- Regional Biblioteksplan 2016–2018
- Biblioteksutveckling Blekinge Kronoberg Verksamhetsplan 2018
- Bidragssystem för studieförbund i Kronobergs län
- Ett flertal styrdokument som reglerar relationen mellan region och verksamhet såsom ägardirektiv, bolagsordning, överenskommelse och uppdrag
- Matris över ägarskap och styrning
- Regional kulturplan 2018–2020
- Regional utvecklingsstrategi 2025.

Norrbotten

I Region Norrbotten bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i regionala utvecklingsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av en kulturenhet inom avdelningen för regional utveckling. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Norrbotten som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Dans i Nord	Kommun	Piteå
Danskonsulent	Egen förvaltning	Luleå
Filmpool Nord	Gemensamt	Luleå
Havremagasinet	Gemensamt	Boden
Hemslöjdskonsulenter	Egen förvaltning	Luleå
Konstkonsulent	Egen förvaltning	Luleå
Konstmuseet i Norr	Kommunalförbund	Kiruna
Norrbottens Föreningsarkiv	Ideell förening	Luleå
Norrbottens Museum	Egen förvaltning	Luleå
Norrbottensmusiken	Egen förvaltning	Luleå
Norrbottensteatern	Kommun	Luleå
Regionbibliotek Norrbotten	Egen förvaltning	Luleå
Resurscentrum för konst	Egen förvaltning	Luleå
Resurscentrum för litteratur	Egen förvaltning	Luleå
Strateg nationella minoriteter och urfolk	Egen förvaltning	Luleå
Teaterkonsulent	Ideell förening	Luleå

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Region Norrbotten uppger att det finns goda förutsättningar att ge uppdrag till regionala kulturverksamheter, exempelvis kring jämställdhet. Formuleringar i avtal, uppdrag, beslut och överenskommelser tas fram av kulturenheten och undertecknas av kulturenhetens chef. Underlag till uppdrag och avtal som undertecknas av regionala utvecklingsnämndens ordförande eller regionala utvecklingsnämnden tas fram av kulturenhetens medarbetare.

Frågor om jämställdhet, jämlikhet och tillgänglighet finns i alla ansökningsformulär, och i uppdragen finns ett generellt krav på att verksamheten ska "arbeta medvetet och systematiskt för ökad jämlikhet, jämställdhet och tillgänglighet". En checklista för jämställdhetsintegrering skickas också med alla beslut. Från och med 2018 ska organisationer som beviljats verksamhetsstöd redovisa hur organisationen arbetar aktivt för att motverka kränkningar, övergrepp och sexuella trakasserier inom verksamheten. Organisationen förbinder sig även till att upprätta en årlig handlingsplan för hur arbetet ska planeras och genomföras. Därutöver ska verksamheten redovisa statistik gällande medlemmar, deltagare, aktiviteter och publik fördelat på bland annat kön där det är applicerbart.

Uppföljningen av uppdragen sker skriftligen genom inrapportering av särskilda underlag som efterfrågas, till exempel handlingsplan mot sexuella trakasserier. Uppföljning sker också vid regelbundna dialoger med verksamheterna. Vid dialog följs ett särskilt frågebatteri där frågor om jämställdhetskrav ställs och dokumenteras. Regionen lyfter även att jämställdhetsplan följs upp genom samtal och dokumentation med regionens egna kulturverksamheter.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Exempel på uppdrag verksamhetsbidrag med bilagor
- Exempel på beslut projektstöd
- Checklista som skickas med beslut
- Handlingsplan för jämställdhet
- Handlingsplan tillgänglighet.

Skåne

I Region Skåne bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kulturnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av regionens kulturförvaltning. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Skåne som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Film i Skåne AB	Region – regionalt bolag inom Business Region Skåne	Ystad
Form/Design Center	Ideell förening	Malmö
Helsingborgs museer	Kommun	Helsingborg
Helsingborgs Stadsteater, Helsingborg Arena och Scen AB	Ingår i kommunalt helägt aktiebolag	Helsingborg
Helsingborgs Symfoniorkester, Helsingborg Arena och Scen AB	Ingår i kommunalt helägt aktiebolag	Helsingborg
Kulturhistoriska föreningen för södra Sverige	Ideell förening	Lund
Malmö Konstmuseum	Kommun	Malmö
Malmö Live Konserthus AB	Kommunalt helägt aktiebolag	Malmö
Malmö Museer	Kommun	Malmö
Malmö Opera och Musikteater AB	Region – majoritetsägt bolag med ägardirektiv och regionala bidrag från regionstyrelsen	Malmö
Malmö Stadsteater AB	Kommunalt helägt aktiebolag	Malmö
Musik i Skåne	Stiftelse som tillsammans med Musik i Kronoberg bildat bolaget Musik i Syd	Kristianstad
Regionbibliotek Skåne	Ingår i Region Skånes kulturförvaltning	Malmö
Regionmuseet Kristianstad	Stiftelse	Kristianstad
Riksteatern Skåne	Ideell förening	Malmö

Skånes Arkivförbund	Ideell förening	Lund
Skånes Dansteater	Region – majoritetsägt bolag med ägardirektiv och regionala bidrag från regionstyrelsen	Malmö
Skånes Hemslöjdsförbund	Ideell förening	Landskrona
Wanås Konst	Stiftelse	Knislinge

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Regionen uppger att kulturnämndens styrning sker genom tillämpning av övergripande styrdokument, villkor för bidrag och systematisk uppföljning. De övergripande styrdokumenterna kan vara fastställda av flera parter tillsammans med regionen. Dokument är också beslutade av regionfullmäktige eller på nämnds nivå.

I kulturnämndens verksamhetsplan och budget preciseras villkor för verksamhetsbidrag. Jämställdhet ingår i de gemensamma villkoren för verksamhetsbidrag med krav på årlig redovisning. Verksamheterna ska bland annat sammanfatta kort och kommentera insatser gällande allas lika möjligheter att ta del av verksamheten och allas lika möjligheter att vara verksamma i organisationen oavsett kön, könsidentitet, könsuttryck, funktionsnedsättning, etnisk och kulturell bakgrund, socioekonomisk bakgrund och geografisk hemvist.

Verksamheternas årliga redovisningar analyseras och sammanställs av regionen. Därefter genomförs uppföljningssamtal med organisationerna och resultat av uppföljningen ställs samman. Analyser för de olika verksamhetsområdena görs för rapportering och återkoppling. Regionen redovisar även att de under 2017 gjorde en särskild insats som innebar att verksamheterna skulle inrapportera policyer och rutiner för att förebygga och hantera sexuella trakasserier och övergrepp.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Det öppna Skåne 2030 – Regional utvecklingsstrategi
- Ett jämställt Skåne – Jämställdhetsstrategi för Skåne 2017–2020 (framtaget av Länsstyrelsen Skåne, Region Skåne och Kommunförbundet Skåne)
- Likabehandlingspolicy för Region Skåne
- Regional kulturplan för Skåne 2016–2019
- Regional biblioteksplan 2017–2020
- Överenskommelse mellan folkbildningen i Skåne och Region Skåne
- Kulturnämndens verksamhetsplan och budget 2017 (inklusive villkor för verksamhetsbidrag)
- Kulturnämndens verksamhetsplan och budget 2018 (inklusive villkor för verksamhetsbidrag)
- Brev från Region Skånes kulturnämnd den 14 november 2017 (ställt till bidragsmottagare med krav på inrapportering av policyer och rutiner för att förebygga och hantera sexuella trakasserier och övergrepp)
- Kvalitativ redovisning av verksamhetsåret 2017 (formulär skickas till bidragsmottagare för redovisning)
- Uppföljning av verksamhetsbidrag 2017 (formulär för Region Skånes uppföljning av bidragsmottagare)

- Analys av verksamhetsområde 2017 (formulär för Region Skånes uppföljning och analys)
- Strategi för film och rörlig bild 2015–2020
- Handlingsplan rörlig bild: film, digitala spel och transmedia 2015–2020.

Sörmland

I Region Sörmland bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i nämnden för kultur, utbildning och friluftsverksamhet och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av förvaltningen Kultur och Utbildning. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Sörmland som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Arkiv Sörmland	Ideell förening	Eskilstuna
Länsbibliotek Sörmland	Egen förvaltning	Eskilstuna
Scenkonst Sörmland – danskonsulentverksamhet	Egenförvaltning	Eskilstuna
Scenkonst Sörmland – filmkonsulentverksamhet	Egen förvaltning	Eskilstuna
Scenkonst Sörmland – musik, teater, dans	Egen förvaltning	Eskilstuna
Svenskt barnbildarkiv	Kommun	Eskilstuna
Sörmlands museum	Egen förvaltning	Nyköping
Sörmlands museum – hemslöjd	Egen förvaltning	Nyköping
Sörmlands museum – konstkonsulentverksamhet	Egen förvaltning	Nyköping

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Sörmlands regionala kulturverksamhet är organiserad i både produktion och främjande med regionen som huvudman för alla konst- och kulturområden inom kultursamverkansmodellen, utom ett regionalt enskilt arkiv (förening, men med utgångspunkt i Eskilstuna kommun och dess lokaler) och Svenskt barnbildarkiv (kommunalt, lokaliserat i Eskilstuna konstmuseum) som har andra huvudmän. Regionen uppger att i planering av verksamheten tas alla in efter förmåga, och har samma uppdrag via samverkansorganet Samkultur Sörmland.

Regionen redovisar att i verksamhetsplanering, budgetarbete och principiella diskussioner med de regionala verksamheterna betonas vikten och värdet av att ta in jämställdhetsarbetet som en naturlig del i den ordinarie verksamheten. Regionen lyfter för närvarande inte detta som ett enskilt område utan vill ha det integrerat i den reguljära verksamheten, såväl i planering som i redovisning där det går. Regionen exemplifierar detta med Scenkonst Sörmland som strukturerat och metodiskt arbetar med att tillämpa jämställdhetsanvisningen genom att säkerställa att jämställdhet finns med i både planering, produktion och uppföljning, samt i val av produktioner, konstnärer och medarbetare på och bakom scenen.

Regionen uppger att de följer upp jämställdhetsfrågor – framförallt i regionens egna verksamheter men också kvantitativt avseende medarbetare, rekrytering och målgrupper, samt hur frågorna beaktats vid val av externa konstnärer och besökare. Regionen uppger vidare att den redovisar könsupplad statistik där det är möjligt men att det i många sammanhang är svårt om verksamheterna inte har, eller bedriver verksamhet i, egna lokaler, eller där sådan statistik inte kan tas fram.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Landstinget Sörmlands jämställdhetsanvisning
- *På spaning efter jämställdheten* – Eskilstuna kommuns rapport och handlingsplan – denna är under revidering och ute på remiss, men den gamla gäller tills vidare *Min Strategiska inriktning och mitt uppdrag 2016–2019* – innehåller jämställdhetsmål
- Årsplan 2018 för Eskilstuna kommun
- *Eskilstuna – En FriStad för kvinnor* – en handlingsplan och kunskapsöversikt för att minska mäns våld mot kvinnor
- Kultur- och fritidsförvaltningens Jämställdhets- och mångfaldsplan 2017–2019
- Kultur- och fritidsförvaltningens verksamhetsplan för 2018
- Kulturplan 2015–2018.

Uppsala

I Region Uppsala bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kulturnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av förvaltningen Kultur och bildning. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Uppsala som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Danskonsulentverksamhet	Egen förvaltning	Uppsala
Filmkonsulentverksamhet	Egen förvaltning	Uppsala
Folkrörelsearkivet för Uppsala län	Ideell förening	Uppsala
Företagens historia	Ideell förening	Uppsala
Hemslöjdsfrämjande verksamhet	En del av Stiftelsen Upplandsmuseet	Uppsala
Konstkonsulentverksamhet	Egen förvaltning	Uppsala
Musik i Uppland	Stiftelse med Regionen som huvudman	Uppsala
Regionbibliotek Uppsala	Egen förvaltning	Uppsala
Stiftelsen Upplandsmuseet	Stiftelse med Regionen som huvudman	Uppsala
Teaterkonsulentverksamhet	Egen förvaltning	Uppsala
Uppsala Stadsteater AB	Kommunalt bolag	Uppsala

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Region Uppsala uppger att det huvudsakligen är kulturplanen och dess målsättningar som är styrande i relationen mellan kulturnämnden och de fem externa kulturverksamheterna. Regionen för även dialog med verksamheterna om de nationella kulturpolitiska målsättningarna. Under 2018 påbörjade regionen ett arbete med att skriva överenskommelser med de externa verksamheterna. Verksamhetsåret 2019 har skriftliga överenskommelser gjorts med samtliga fem externa verksamheter inom kultursamverkansmodellen. Regionen uppger även att den under 2017 samlade in Kulturrådets kvalitativa uppföljning för att få en tydlig redogörelse av till exempel tvärperspektiven.

När det gäller de interna verksamheterna menar regionen att det via kultur- och bildningsförvaltningens ledningsgrupp finns en stark styrningsmöjlighet avseende till exempel arbetsmiljö och jämställdhet. I ledningsgruppen ingår chefer för de interna kulturverksamheterna, det vill säga regional biblioteksverksamhet och konsulentverksamheterna. Regionen uppger även att det under 2017 fanns skrivningar om jämställdhet i regionplan och budget, vilka omfattade hela Region Uppsalas verksamhet.

I kulturplanen 2015–2017 beskrivs särskilda insatser och prioriteringar för de olika verksamheterna. Horisontella perspektiv, däribland jämställdhet, lyfts genomgående. Några av dessa skrivningar är av mer övergripande karaktär, exempelvis "Tillgänglighet, jämställdhet, demokrati och mångfald är ständigt närvarande perspektiv i Upplandsmuseets verksamhet." Andra är mer specifika, exempelvis "För att bidra till ökad jämställdhet på filmområdet bedrivs särskilda 'tjejsatsningar'." eller "Perspektiven jämställdhet och tillgänglighet är levande i verksamheten. Särskilt uppmärksammas den sneda rekryteringen till dansskolorna, där pojkar är underrepresenterade."

Regionen redovisar även att den under 2017 och främst under 2018 påbörjat ett centralt arbete med jämställdhetsintegrering och att detta arbete kommer få genomslag i organisationen och förvaltningarna. Region Uppsala har en ny kulturplan som gäller för 2019–2022 och som innehåller skrivningar om delaktighet och jämställdhet.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Regionplan- och budget
- Projekt om jämställdhetsintegrering.
- Regional kulturplan 2015–2017.

Värmland

I Region Värmland bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kultur- och bildningsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av förvaltningen Kultur och bildning. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Värmland som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Föreningen Värmlandsarkiv	Ideell förening	Karlstad
Föreningsarkivet i Värmland	Ideell förening	Karlstad
Region Värmland Avdelningen för kulturutveckling – dans, bibliotek, konst/kultur, film, hemslojd	Egen förvaltning	Karlstad
Riksteatern Värmland	Ideell förening	Karlstad
Stiftelsen Värmlands Museum	Stiftelse	Karlstad
Stiftelsen Värmlandsoperan	Stiftelse	Karlstad
Västanå Teater	Ideell förening	Sunne

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Region Värmland uppger att jämställdhets- och jämlikhetsperspektivet är ett område som kulturstabens bevakar aktivt och följer upp i dialog med kulturverksamheterna. Regionen arbetar utifrån de villkor för bidrag som antagits av regionstyrelsen, kompletterat med skriftliga överenskommelser med respektive extern verksamhet.

Ett övergripande villkor är bland annat att det i ansökan om verksamhetsstöd ska framgå hur organisationen bidrar till jämställdhet mellan könen. Överenskommelserna med respektive verksamhet rymmer även en generell formulering om att verksamheten ska medverka till att mångfald och delaktighet präglar det värmländska kulturlivet. Representanter för regionen och verksamheten möts minst en gång per år för att följa upp och utvärdera överenskommelsen.

Regionen uppger att den inte använder begreppet styrning när man beskriver sin relation till de verksamheter som tilldelas statsbidrag genom kultursamverkansmodellen. Undantaget är den verksamhet som bedrivs inom förvaltningens avdelning för kulturutveckling, vilken har att förhålla sig till samma styrmekanismer och styrdokument som Region Värmland i stort, till exempel *Policy för jämlikhet på Region Värmlands arbetsplatser* samt *Aktivitetsplan för jämlikhet*. Övriga verksamheter är självständiga stiftelser eller föreningar.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Regelverk för årsanslag och av Region Värmland fördelade statsbidrag inom kulturområdet; regelverket beskriver övergripande villkoren för statsbidraget
- Exempel på överenskommelser
- Policy för jämlikhet på Region Värmlands arbetsplatser samt Aktivitetsplan för jämlikhet 2017–2019, vilka gäller förvaltningens avdelning för kulturutveckling och kulturstaben.

Västerbotten

I Region Västerbotten bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i regionala utvecklingsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av regionala utvecklingsförvaltningen. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Västerbotten som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Folkrörelsearkivet i Västerbotten	Ideell förening	Umeå
Företagsarkivet i Westerbotten	Ideell förening	Skellefteå
Konstfrämjandet i Västerbotten	Ideell förening	Umeå
Norrlands nätverk för musikteater och dans (NMD)	Kommunalförbund med regionerna i Norrbotten, Västerbotten, Västernorrland och Jämtland Härjedalen som medlemmar	Umeå
Norrlandsoperan	Gemensam (regionen delägare tillsammans med Umeå kommun)	Umeå
Region Västerbotten – mångkulturverksamhet	Egen förvaltning	Umeå
Region Västerbotten/Film i Västerbotten	Egen förvaltning	Umeå
Regionbibliotek Västerbotten	Egen förvaltning	Umeå
Riksteatern Västerbotten	Ideell förening	Umeå
Skellefteå museum AB	Gemensamt (regionen delägare tillsammans med Skellefteå kommun)	Skellefteå
Skogsmuseet i Lycksele AB	Gemensamt (regionen delägare tillsammans med Lycksele kommun)	Lycksele
Västerbottens läns hemslöjdsförening	Ideell förening	Umeå
Västerbottens museum AB	Gemensam (regionen delägare tillsammans med Umeå kommun)	Umeå
Västerbottensteatern AB	Gemensamt (regionen delägare tillsammans med Skellefteå kommun)	Skellefteå

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Regionen redovisar att den sedan 2003 bedriver ett långsiktigt och strategiskt arbete med syfte att främja och stärka jämlikhetsarbetet i länets kulturliv. Genom åren har kompetensutvecklingsinsatser och aktiviteter genomförts samt projekt initierats och drivits.

Inom ramen för kultursamverkansmodellen ger Region Västerbotten uppdrag till och följer upp verksamheter genom ägardirektiv och uppdragsbeskrivningar där jämställdhets- och jämlikhetsmål formulerats. De fem kulturbolagen styrs av gemensamma ägardirektiv som tas fram och följs upp gemensamt årligen av Region Västerbotten och berörd kommun. Ett underlag med stödfrågor för att följa upp de i direktiven angivna särskilda perspektiven är under framtagande. De regionala kulturkonsulenterna samt Barn- och ungdokumentgruppen/BUNGK har uppdrag från regionen i form av uppdragsbeskrivningar.

Regionen arbetar med en delperiodsuppföljning av kulturplanen. Uppföljningen innefattar aktivitets- och resultatuppföljning inom bland annat området jämlikhet och inkludering, i enlighet med kulturplanens identifierade regionala behov och utmaningar. Regionens uppföljning av jämlikhetsarbetet har, utöver återslagrapporteringar, skett genom dialoger.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Västerbottens läns utvecklingsstrategi 2014–2020
- Regionplan 2015–2020
- Västerbottens läns kulturplan 2016–2019
- Regional biblioteksplan för Västerbottens län 2016–2019
- Region Västerbottens likabehandlingspolicy och Region Västerbottens likabehandlingsplan 2015–2017
- Ägardirektiv för kulturbolagen
- Gemensam uppdragsbeskrivning för regional kulturkonsulentverksamhet och gemensam samverkansbeskrivning BUNGK – Barn och ungdokumentgruppen för regionala kulturverksamheter
- Matris - Jämställdhet i projekt – så här kan det se ut?

Västernorrland

I Region Västernorrland bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i nämnden för hållbar utveckling och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av förvaltningen Regional utveckling. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Västernorrland som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Föreningsarkivet Västernorrland	Ideell förening	Sundsvall
Konstkonsulenter Västernorrland	Egen förvaltning	Härnösand
Länsbiblioteket Västernorrland	Egen förvaltning	Härnösand
Murberget Läns museet Västernorrland inklusive hemslöjdskonsulent	Stiftelse bildad av Härnösands kommun och Region Västernorrland	Härnösand
Näringslivsarkiv i Norrland (NiN)	Ideell förening	Härnösand
Riksteatern Västernorrland	Ideell förening	Sundsvall
Scenkonstbolaget Västernorrland AB	Gemensamt bolag med Sundsvalls kommun och Region Västernorrland som delägare och finansiärer samt av Riksteatern Västernorrland	Sundsvall

Jämställdhet i styrning och uppföljning

I Region Västernorrlands allmänna riktlinjer för bidragsgivning förmedlas regionens generella villkor för bidragsgivning. Bland annat framgår det att verksamheten ska respektera demokratins idéer, inklusive principerna om jämställdhet och förbud mot diskriminering. Beroende på organisationsform används därutöver olika former av styrdokument som reglerar regionens relation till verksamheterna. Regionen hänvisar i redovisningen även till regionens jämställdhetspolicy, som omfattar verksamheter som bedrivs inom regionen.

Jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv är i varierande utsträckning integrerade i de styrdokument som reglerar relationen mellan regionen och verksamheterna. I ägardirektivet för Scenkonst Västernorrland finns bland annat riktlinjer om att bolaget ska ha strategier för att integrera hållbarhetsfrågor i verksamheten och bedriva ett systematiskt hållbarhetsarbete. Hållbarhet beskrivs omfatta bland annat miljö, jämställdhet, mångfald och antikorrupcion. Ett av tre utvecklingsmål för verksamheten är vidare att den ska implementera resultaten av projektet *HBT(Q)* och normkritisk kompetens i sin verksamhet. Scenkonst Västernorrland har även tagit fram en likabehandlingsplan. Uppdraget till läns museet rymmer inga verksamhetsspecifika skrivningar om jämställdhet, utan fokus ligger på att mångfaldsfrågan ska ha en framträdande roll. Ett mål för arkivverksamheterna

och Riksteatern är att de ”ska verka för mångfald och jämställdhet liksom för drogfrihet, samt miljömässigt och ekonomisk hållbarhet...”.

Utöver Kulturrådets uppföljning redovisas uppdragen via verksamheternas årliga verksamhetsberättelser. Uppföljning och utvärdering sker även vid dialogmöten alternativt ägarsamråd mellan regionen och de externa parterna, med utgångspunkt i årsredovisning och verksamhetsberättelse.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Allmänna riktlinjer för bidragsgivning
- Policy för stöd ideella organisationer
- Kulturplan för Västernorrland 2015–2018
- Ägardirektiv för Scenkonst Västernorrland
- Aktieägaravtal Scenkonst Västernorrland
- Stiftelsestadgar för Västernorrlands Länsmuseum
- Uppdragsdirektiv för Västernorrlands Länsmuseum
- Regionala uppdrag till Näringslivsarkivet Västernorrland, Föreningsarkivet Västernorrland samt Riksteatern Västernorrland
- Regionens jämställdhetspolicy, omfattar konstkonsulentverksamheten, länsbiblioteket, samt kulturarvskonsulentverksamheten.

Västmanland

I Region Västmanland bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kultur- och folkbildningsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av avdelningen Kultur och ideell sektor inom Centrum för regional utveckling på regionkontoret. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Västmanland som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Arkiv Västmanland	Ideell förening	Västerås
Danskonsulentverksamhet	Kommunalförbund	Västerås
Kulturutveckling – bibliotek, konst, film	Egen förvaltning	Västerås
Teaterkonsulentverksamhet	Kommunalförbund	Västerås
Västmanlands läns hemslöjdsförbund	Ideell förening	Västerås
Västmanlands läns museum	Egen förvaltning	Västerås
Västmanlands Teater	Kommunalförbund	Västerås
Västmanlandsmusiken, Länsmusik	Kommunalförbund	Västerås
Västmanlandsmusiken, Sinfoniettan	Kommunalförbund	Västerås

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Samtliga externa kulturverksamheter i regionen har överenskommelser som är ettåriga alternativt följer kulturplansperioden (det sistnämnda gäller för föreningar). Överenskommelserna rymmer ingen generell skrivning om jämställdhet eller övriga jämlikhetsperspektiv men det förekommer i vissa fall verksamhetsspecifika skrivningar.

Av de redovisade uppdragen framgår bland annat att Västmanlandsmusiken ska främja mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet inom musikens och dansens område, bland annat genom att "arbeta med insatser för att integrera jämställdhet och tillgänglighet i verksamheten." Västmanlands Teater ska bland annat, efter Kulturrådets anvisningar, "bedriva insatser för att integrera jämställdhet och tillgänglighet i verksamheten". Uppföljningen av verksamheterna sker bland annat genom kontinuerlig diskussion och samverkan.

Regionen redovisar att verksamheterna som får stöd genom kultursamverkansmodellen ska förhålla sig till aktuell regional kulturplan och regionplanen. Med hänvisning till kulturplanen uppger regionen att jämställdhetsperspektivet beaktas i alla frågor och beslut. Tydliga målformuleringar och ett återrapporteringsystem som uppmuntrar till att medvetandegöra hur beslutsprocesser inom institutionerna ser ut beskrivs vara en viktig

del av jämställdhetsarbetet. Processen ska stärka kopplingen mellan det jämställdhetspolitiska och det kulturpolitiska området.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Aktuella överenskommelser
- Regionplan
- Regionens jämställdhetspolicy
- Regionens jämställdhetsplan
- Regional Kulturplan 2015–2018.

Västra Götaland

I Västra Götalandsregionen bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kulturnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna inom koncernavdelningen Kultur. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Västra Götalandsregionen som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Bohusläns föreningsarkiv	Ideell förening	Uddevalla
Bohusläns museum	Stiftelse	Uddevalla
Borås Stadsteater	Kommun	Borås
Borås Textilmuseum	Kommun	Borås
Film i Väst AB	Region	Trollhättan
Folkteatern Göteborg	Ekonomisk förening	Göteborg
Föreningsarkivet i Sydvästra Götaland	Ideell förening	Mölnadal
Göteborg Wind Orchestra	Stiftelse	Göteborg
Göteborgs dans- och teaterfestival	Kommun	Göteborg
Göteborgs stad, dans- och konstkonsulenter	Kommun	Göteborg
Göteborgs Stads museer: Göteborgs konstmuseum, Göteborgs Stadsmuseum, Röhsska museet och Sjöfartsmuseet Akvariet	Kommun	Göteborg
Göteborgs Stadsteater AB	Kommun	Göteborg
Göteborgs Symfoniker AB	Region	Göteborg
GöteborgsOperan AB	Region	Göteborg
Kultur i Väst	Region	Göteborg
Kulturakademin	Ideell förening	Göteborg
KulturUngdom	Ideell förening	Göteborg
Läckö Slott	Stiftelse	Lidköping
Nordiska Akvarellmuseet	Stiftelse	Skärhamn
Regionteater Väst AB	Region och kommun	Uddevalla
Riksteatern Väst	Ideell förening	Göteborg
Röda Sten Konsthall	Ideell förening	Göteborg

Skaraborgs föreningsarkiv	Ideell förening	Lidköping
Vara Konserthus AB	Kommun	Vara
Västarvet	Regional förvaltning	Vänersborg
Västergötlands museum	Stiftelse	Skara
Älvsborgsarkivet Förenings- och lokalhistoria	Ideell förening	Vänersborg

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Västra Götalandsregionen uppger att de arbetar integrerat med rättighetsfrågor och att ett strategiskt område i regionens kulturstrategi *En mötesplats i världen* är att vidga deltagandet i kulturlivet. För att konkretisera de strategiska områdena har kulturnämnden antagit särskilda riktlinjer för samtliga strategiområden och inom vidgat deltagande synliggörs sex insatsområden, däribland jämställdhet och jämlikhet. Den regionala kulturplanen befäster ytterligare riktlinjerna för det vidgade deltagandet som gäller alla verksamheter med stöd av kulturnämnden, samt det särskilda ansvar Kultur i Väst har för att stärka jämställdheten.

De flesta kulturverksamheter inom kultursamverkansmodellen har uppdrag från kulturnämnden. Regionen uppger att det är via uppdragen som den regionala kulturpolitiken i stor utsträckning realiserar. Verksamheter som regionen helt eller delvis äger har så kallat uppdragsbaserat verksamhetsstöd. Verksamheter med omfattande betydelse för kulturell infrastruktur i regionen, och där regionen inte är ägare, har istället treåriga långsiktiga uppdrag. Samtliga uppdrag omprövas eller omformuleras vart tredje år. Uppdragen är inte sökbara, utan beslutas av kulturnämnd genom överenskommelser och i dialog med verksamheterna. I uppdragen är jämställdhet integrerat som mål och indikatorer. Verksamheten ska redovisa insatser för att nå och angå fler invånare utifrån regionens riktlinjer för vidgat deltagande:

Rätten att delta i kulturlivet: a) Motverka diskriminering (maktperspektiv) b) Jämställdhetsintegrering (intersektionellt perspektiv) c) Jämlikhet (interkulturellt perspektiv) d) Arbetet med nationella minoriteter (historiskt perspektiv) e) Arbetet med barn och unga (skapandeperspektiv) f) Arbetet med civilsamhället (demokratiperspektiv).

Uppföljningen av uppdragen beskrivs följa en strukturerad process. Genomförandeplan för regionalt uppdrag uppdateras årligen och består av nulägesanalys och planerade aktiviteter för varje mål i uppdraget. Dessutom ska varje verksamhet redovisa insatser för att främja jämställdhet och förhindra trakasserier. Resultaten av mål och indikatorer redovisas i del- och slutrapporter för uppdragsperioden. Huvudupplägget för utvärderingar av uppdragen är att de sker tematiskt. Eftersom jämställdhet förändras långsamt gör regionen bedömningen att det är bättre med fördjupande kartläggningar med möjlighet till analys ungefär vart tredje år, snarare än att sammanställa mer beskrivande statistik årligen.

Regionen samarbetar även med SOM-institutet för att följa utvecklingen ur ett invånarperspektiv. Undersökningarna ger kunskap om kvinnors och mäns kulturvanor och om invånarnas besök på kulturinstitutioner utifrån olika bakgrundsvariabler såsom kön, utbildning och ålder.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Kulturstrategin – en mötesplats i världen
- Regional kulturplan 2016–2019

- Riktlinjer för vidgat deltagande
- Förteckning över 27 verksamheter i kultursamverkansmodellen
- Uppdragsbaserat verksamhetsstöd 2018–2020 till GöteborgsOperan AB
- Långsiktigt uppdrag 2018–2020 till KulturUngdom
- Mall för genomförandeplan och rapportering av uppdrag 2018–2020
- Lärande uppföljning och utvärdering – En modell för regional utveckling, Västra Götalandsregionen
- Jämställdhet i kulturnämndens långsiktiga uppdrag 2012–2014 – vart är vi på väg?
- Västsvenska SOM-undersökningen 2016: SOM rapport 2017:40.

Örebro län

I Region Örebro län bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i kultur- och fritidsnämnden o i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna inom ramen för områdesansvaret Kultur och ideell sektor inom förvaltningen Regional utveckling. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Örebro län som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
ArkivCentrum Örebro län	Ideell förening	Örebro
Dans i Örebro län	Region	Örebro
Film i Örebro län	Region	Örebro
Hemslöjdsfrämjande verksamhet	Placerad hos Örebro läns museum	Örebro
Konstkonsulent	Region	Örebro
Länsbiblioteket i Örebro län	Region	Örebro
Länsmusiken i Örebro AB	Bolag som ägs till 91% av Örebro kommun och 9% av Region Örebro län	Örebro
Länsteatern Örebro AB	Bolag som ägs till 91% av Region Örebro län och 9% av Örebro kommun	Örebro
Opera på Skäret	Ideell stiftelse samt produktions- och fastighetsbolag	Ljusnarsberg
Stadra teater	Ideell förening	Nora
Teaterkonsulent	Region	Örebro
The non existent Center Ek. för	Ekonomisk förening	Ljusnarsberg
Örebro läns museum	Stiftelse med Region Örebro som stiftare	Örebro

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Region Örebro län beskriver att regionens utvecklingsstrategi har arbetats fram för att vara jämställdhetsintegrerad. Regionen hänvisar även till skrivningar om jämställdhet i den regionala kulturplanen samt återger ett jämställdhetsstrategiskt utvecklingsarbete inom förvaltningen. De kulturaktörer som finns hos Region Örebro län styrs av den regionala kulturchefen. För de aktörer som inte finns hos regionen genomförs årligen en ansökningsprocess där även handlingsplaner för särskilda perspektiv kan begäras in, exempelvis tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning. Regionen uppger att ansökningsprocessen i nuläget inte innehåller några andra jämställdhets- eller

jämlikhetsperspektiv. Det finns också grundavtal i de fall regionen är stiftare eller delägare till verksamheten.

Regionens styrning av jämställdhetsfrågor sker framför allt genom krav på redovisning. I samband med Kulturrådets årliga uppföljning använder regionen de extrafrågor finns i kulturdatan, vilka tagits fram av Region Skåne och bland annat berör jämställdhet kopplat till dirigenter, upphovsmän, solister, regissörer, koreografer och kuratorer. Avseende den regionala biblioteksverksamheten ställs frågor om könsfördelningen bland föreläsare. Sedan verksamhetsåret 2017 får verksamheterna även svara på regionala uppföljningsfrågor kopplat till jämställdhet. Det ställs frågor om jämställdhet som bland annat berör personalpolitik, ledningsfrågor samt publik- och representationsaspekter.

Minst en gång per år genomför regionen en muntlig dialog med de aktörer som får medel inom samverkansmodellen. Dialogen 2017 utgick från en fördjupad uppföljningsrapport som berörde könsfördelning i styrelser, men även könsfördelning inom politik och förvaltning på regional och kommunal nivå. År 2018 hade dialogen istället fokus på att diskutera hur verksamheterna arbetar för att motverka sexuella trakasserier.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- CEMR-deklarationen
- Kulturplan 2016–2019
- Örebro läns strategi för jämställdhet 2017–2020
- Region Örebro läns uppföljningsrapport kultur 2016
- Regional utvecklingsstrategi RUS Örebro län 2018–2030.
- Exempel på frågor som ställs i uppföljning samt regionens uppföljningsrapport av kulturverksamheten 2017 och 2018.

Östergötland

I Region Östergötland bereds och beslutas om bidrag och uppdrag framför allt i regionutvecklingsnämnden och i regionfullmäktige/regionstyrelsen. Administrativt hanteras kulturfrågorna av förvaltningen för regional utveckling. I listan nedan framgår vilka kulturverksamheter i Region Östergötland som får del av statliga bidrag genom kultursamverkansmodellen samt verksamheternas organisatoriska och geografiska placering.

Organisation	Organisatorisk placering/form	Geografisk placering
Dans i Öst	Egen förvaltning	Linköping
Film i Öst	Egen förvaltning	Linköping
Regionbibliotek Östergötland	Egen förvaltning	Linköping
Riksteatern Östergötland	Ideell förening	Norrköping
Scenkonstbolaget Östergötland AB	Bolag med Region Östergötland och Linköping och Norrköpings kommuner som ägare	Kansli i Norrköping, ett teaterhus i Norrköping och ett teaterhus i Linköping
Östergötlands arkivförbund	Ideell förening	Norrköping
Östergötlands läns hemslöjdsförening	Ideell förening	Linköping
Östergötlands museum	Stiftelse med Region Östergötland och Linköpings kommun som stiftare	Linköping
Östgötamusiken	Stiftelse med Region Östergötland och Linköpings kommun som stiftare	Linköping

Jämställdhet i styrning och uppföljning

Sedan tidigare följer Region Östergötland CEMR-deklarationen. Den har konkretiserats i en handlingsplan för jämställdhet för perioden 2017–2019, som följs upp årligen. För kulturområdet finns bland andra följande mål:

- Eftersträva att information och bilder i marknadsföringsmaterial, Webbpublicering och tryckta publikationer etcetera är genusneutral.
- I förekommande fall förtydliga och skapa uppföljningsbara mål för jämställdhet, mångfald och tillgänglighet i Regionutvecklingsnämndens uppdrag till regionala verksamheter.
- Årligen följa upp målpuppfyllelsen i uppdragen och utvärdera avseende hur och på vilket sätt verksamheterna bidragit till att öka jämställdhet, mångfald och tillgänglighet.
- Genomföra kunskapsbyggande insatser kring de horisontella målen.

- Alla anställda och nyanställda ska informeras om innehållet i handlingsplanen.

Regionen uppger att ett antal externa organisationer har ettåriga regionala uppdragsöverenskommelser eller samverkansavtal med regionen. Fyra av organisationerna har även långsiktiga uppdrag på tre år, som tas fram i samband med en ny kulturplanepperiod. Uppdragen tas fram i dialoger med verksamheterna samt utgår från kulturplanen för perioden. Regionen uppger att detta är viktigt eftersom verksamheterna har egna beslutande styrelser samt olika huvudmän. De långsiktiga uppdragen refererar till bland annat den regionala utvecklingsstrategin, kulturplanen och horisontella mål. Med resultatet att de horisontella målen tas upp i dialogerna med verksamheterna. Det förekommer också att verksamhets-specifika uppdrag kring jämställdhet eller breddat deltagande skrivs in i uppdragen, utifrån formuleringarna i kulturplanen.

Regionen och verksamheterna har formaliserade dialoger två gånger per år. Vid dessa tillfällen förs ett samtal som både rör uppföljning och framtid. Med de aktörer som har en kombination av långsiktiga och ettåriga avtal sker dialogen med både tjänstemän och politiker från regionen och från verksamheterna. Hösten 2018 tog regionen upp frågan om diskriminering och trakasserier i dialogerna till följd av metoo-uppropet. Verksamheterna fick då förberedande frågor inför dialogen för att kunna göra en presentation av deras förebyggande arbete.

Dokument som bifogats eller hänvisats till i uppgiftsinsamlingen

- Exempel på långsiktigt uppdrag och samverkansavtal
- Handlingsplan för jämställdhet.

Bilaga 2 Könsupplade personaluppgifter

Kulturrådet har sedan kultursamverkansmodellens införande samlat in och redovisat uppgifter om kön avseende den personal som arbetar inom kultursamverkansmodellens verksamheter.³⁰ Personaldata delas upp på kvinnor och män. Anledningen till att inget tredje svarsalternativ för kön finns är att det inom kultursamverkansmodellen finns många verksamheter med ett stort antal anställda och många personer som arvoderats eller arbetat med F-skatt. Om den redovisningsansvarige vid respektive kulturverksamhet skulle bedöma varje individs könsidentitet skulle det öppna för godtycke och etiska frågeställningar. Om alla individer istället själva skulle ange om de definierar sig som kvinna, man eller annat kön skulle det krävas en omfattande administration. Sedan åiterrapporteringen av 2016 års verksamhet har Kulturrådet tydliggjort att redovisningen avser juridiskt kön.

Av tabell 1 nedan framgår att 56 procent av det totala antalet årsarbetskrafter 2017 utfördes av kvinnor. Även om den totala fördelningen mellan kvinnor och män är relativt jämn finns stora skillnader mellan de olika verksamhetsområdena. Inom området teater-, dans och musik utfördes klart flest årsarbetskrafter av alla områden (3 430,8 av totalt 5 657,3) vilket får stor effekt på andelarna totalt sett.³¹ Störst skillnad i andelen årsarbetskrafter mellan könen återfinns för biblioteksverksamhet, där andelen årsarbetskrafter som utförts av kvinnor uppgår till 84 procent. På aggregerad nivå har fördelningen mellan könen inte genomgått någon större förändring mellan 2013 och 2017. Andelen årsarbetskrafter som totalt sett utförts av kvinnor har hållit sig nära 55 procent över tid.

Tabell 1. Andel årsarbetskrafter för kvinnor och män 2013–2017 per huvudsakligt verksamhetsområde, procent.

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Teater, dans, musik	50%	50%	49%	51%	50%	50%	51%	49%	51%	49%
Museer	60%	40%	60%	40%	60%	40%	61%	39%	62%	38%
Bibliotek¹	79%	21%	80%	20%	80%	20%	83%	17%	84%	16%
Konst- och kulturfrämjande	72%	28%	72%	28%	72%	28%	72%	28%	72%	28%
Arkiv²	67%	33%	66%	34%	65%	35%	65%	35%	66%	34%
Film³	62%	38%	58%	42%	60%	40%	65%	35%	64%	36%
Hemslöjd⁴	68%	32%	69%	31%	74%	26%	74%	26%	75%	25%
Totalt	55%	45%	54%	46%	55%	45%	56%	44%	56%	44%

1) Bibliotek: I Gävleborg, Halland, Värmland och Västra Götaland (biblioteksverksamhet inom Kultur i Väst) redovisas bibliotek inom konst- och kulturfrämjande.

2) Arkiv: I Kronoberg redovisas arkiv inom museer. Gotland saknar regional arkivverksamhet.

3) Film: I Gävleborg, Halland och Värmland redovisas film inom konst- och kulturfrämjande. I Västernorrland redovisas film inom teater, dans, musik. I Västra Götaland redovisas delar av film inom konst- och kulturfrämjande.

4) Hemslöjd: På Gotland, i Västernorrland och i Västra Götaland redovisas hemslöjd inom museer. I Gävleborg, Halland och Värmland redovisas hemslöjd inom konst- och kulturfrämjande.

³⁰ Se till exempel rapporten "Kultursamverkansmodellen. Uppföljning 2016–2017" för fler sammanställningar av könsdata än de som ryms i denna bilaga.

³¹ Många verksamheter inom teater-, dans- och musikområdet arbetar med flera av de tre delområdena, eller genreöverskridande, samtidigt som redovisningen till Kulturrådet sker per organisation. Därför går det inte att ge en totalbild av könsfördelningen inom respektive delområde. Bland de verksamheter som enbart arbetar med ett delområde finns dock skillnader mellan könsfördelningen för de olika områdena. Teaterområdet och dansområdet har då fler årsarbetskrafter som utförts av kvinnor medan musikområdet har fler årsarbetskrafter som utförts av män.

Tabell 2. Andel årsarbetskrafter för kvinnor och män 2013–2017 per personalkategori, procent.

	2013		2014		2015		2016		2017	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Kärnkompetens	52%	48%	53%	47%	54%	46%	54%	46%	55%	45%
Teknisk personal	39%	61%	37%	63%	37%	63%	39%	61%	38%	62%
Administrativ personal	71%	29%	70%	30%	71%	29%	72%	28%	71%	29%
Övrig personal	63%	37%	63%	37%	62%	38%	63%	37%	63%	37%
Totalt	55%	45%	54%	46%	55%	45%	56%	44%	56%	44%

Tabell 2 ovan visar skillnaden mellan personalkategorier vad gäller fördelningen av årsarbetskrafter mellan kvinnor och män. Inom kategorin kärnkompetens har fördelningen mellan kvinnor och män varit relativt jämn över tid liksom för teater-, dans- och musikverksamhet som innefattar det största antalet årsarbetskrafter inom kärnkompetens. Detta förklarar varför fördelningen är relativt jämn på total nivå även om majoriteten av årsarbetskräften inom de övriga verksamhetsområdena har utförts av kvinnor. Personalkategorin teknisk personal utmärker sig jämfört med övriga kategorier, där mer än 60 procent av årsarbetskräften över tid utförts av män. Utöver teater-, dans- och musikverksamhet samt museiverksamhet är antal årsarbetskrafter inom teknisk personal mycket lågt. Både inom kategorierna *administrativ personal* och *övrig personal* har andelen årsarbetskrafter som utförts av kvinnor regelbundet överstigit 60 procent.

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

© Statens kulturråd 2019
ISBN 978-91-87583-35-3

kulturradet.se