

*Konstnärsnämnden  
The Swedish Arts  
Grants Committee*

Maria skolgata 83  
SE-118 53 Stockholm  
Tel +46 (0)8 506 550 00  
info@konstnarsnamnden.se  
www.konstnarsnamnden.se

Kulturdepartementet  
Regeringskansliet  
103 33 Stockholm

Kopia till:  
Utbildningsdepartementet  
Nationella Sekretariatet  
för Genusforskning

2013-09-16  
D-nr.: KN 2013/1018

## **HANDLINGSPLAN FÖR JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING**

Härmed överlämnar Konstnärsnämnden *Handlingsplanen för Jämställdhetsintegrering* till Regeringskansliet.

Enligt Konstnärsnämndens regleringsbrev 2013 ska myndigheten ta fram en plan för hur myndighetens verksamhet ska utvecklas för att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås. Det innebär att säkerställa att regeringens politik och därmed myndighetens verksamhet tillgodoser behov, rättigheter och intressen hos både kvinnor och män. Planen ska innehålla identifierade utvecklingsbehov, mål, aktiviteter och budget och ska genomföras under 2014.

Med vänlig hälsning



Kanslichef  
ann.larsson@konstnarsnamnden.se  
Telefon (direkt) 08 50 65 50 80

**JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING PÅ DET KONSTNÄRLIGA  
OMRÅDET  
- KONSTNÄRSNÄMNDENS HANDLINGSPLAN 2014**

**SAMMANFATTNING AV ARBETET MED  
JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERINGEN 2014**

Konstnärsnämndens plan för jämställdhetsintegrering innehåller en kombination av olika insatser som tillsammans utgör ett nytt helhetsgrepp över myndighetens verksamhetsområden.

Jämställdhetsintegreringsprojektet innehåller en rad aktiviteter som kommer att genomföras och som ska säkra kunskapsöverföring och därmed skapa en fördjupad förståelse för jämställdhetens betydelse. Projektet ska leda till ett styrdokument och uppföljning inom myndigheten ses över. En komparativ genomgång av skillnader inom olika konstområden ska genomföras, baserad på tidigare genomförda studier av myndigheten och andra rapporter för att ge en bredare kunskap om de skilda livsvillkor som kvinnliga och manliga konstnärer har när de verkar inom konstområdenas olika arenor. Ett utbildningspaket ska riktas till alla verksamma vid myndigheten. I arbetet med hantering och bedömning av stipendier och bidrag ska en metodutveckling ske så att bedömningsprocessen jämställdhetsintegreras fullt ut. En genomgång av hur statistik kan användas bättre och en noggrann redovisning av arbetet vid åiterrapporteringen med årsredovisningen planeras.

Erfarenheterna ska i nästa skede vidareföras till andra kulturmyndigheter och då speciellt fokusera på jämställdhetsintegrering av en urvalsprocess. I ett andra skede ska andra myndigheter med liknande uppdrag erbjudas utbildning och när det är relevant ta del av metodutvecklingsinsatsen. I förlängningen vill vi genom effektiva spridningsinsatser kunna nå även andra (icke-)statliga aktörer med multiplikatorroll. Uppdrag och resurser bestämmer ett sådant framtida arbete. Under arbetet med pilotprojektet avser vi att förmedla delar av processen digitalt via webbsida och nyhetsbrev. Målet är att personalen vid nämnden ska ha en tillräckligt hög kunskapsnivå och ett nätverk för att vi ska kunna förmedla föreläsare och coacher som kan erbjudas kulturområdet till självkostnadspris.

Den viktigaste insatsen inom kärnverksamheten är den kvalitativa satsningen för att metodutveckla hur bedömningsgrupper och handläggare

för stipendier- och bidrag arbetar med dessa frågor. I nuläget argumenterar handläggarna vid ojämn fördelning utifrån statistiska jämställdhetsmål uppsatta av styrelsen, men för att vi ska få en bättre förståelse för komplexiteten i frågorna behövs en metod/handbok som skapar en mer kvalitativ förståelse och säkrar kunskapsöverföring. Målet är att bedömningsgrupperna inte ska uppleva jämställdhetsmålen som ett krav som ställs uppifrån, utan att man förstår hur jämställdhetsintegrering kan främja den konstnärliga utvecklingen.

## 1. BAKGRUND OCH NULÄGESBESKRIVNING

### Stipendier och bidrag

Konstnärsnämndens arbete med jämställdhetsintegrering har pågått under 15 år. Handläggarna för stipendier och bidrag är medvetna om betydelsen av kontinuerlig information till arbetsgrupperna för att uppnå en jämn fördelning av medlen. Att jämställdhetsaspekten integreras vid kvalitetsbedömningar är numera ingenting kontroversiellt. Konstnärsnämnden har könsuppdelad statistik sedan 1998 vad gäller bidrags- och stipendiefördelningen. Konstnärsnämnden genomförde år 2005 en specialundersökning för att undersöka skillnaderna mellan kvinnliga och manliga konstnärer inom bidragsgivningen.<sup>1</sup>

En genomgång av statistiken över hur fördelningen ser ut visar att den är jämställd utifrån antalet sökande och fördelade belopp.

Konstnärsnämndens fördelning av stipendier och bidrag är statistiskt jämställd inom konstområdena bild och form, teater och film.

Musikområdet är mansdominerat, dansområdet kvinnodominerat. Antalet stipendier år 2012 som gick till kvinnor var 53%, andelen medel som gick till kvinnliga sökande var 53%. Detta ska ses i förhållande till andelen kvinnliga sökande, 55%<sup>2</sup>, och antalet kvinnliga konstnärliga utövare, som utgör 46%<sup>3</sup>.

Frågor som inte syns i statistiken behöver ventileras för att man ska få en ökad förståelse. Det kan exempelvis gälla frågor kring varför både kvinnliga och manliga bedömare tenderar att välja män, hur arbetsgrupper bedömer föräldraledighet i förhållande till aktiv konstnärlig verksamhet, eller hur man kan förklara att manliga konstnärer söker högre belopp än kvinnliga? Det finns även metodiska frågor som t. ex. hur man ska räkna statistik för stipendier och bidrag som inkluderar flera sökanden vilket förekommer inom musik- och scenkonst, eller hur man kan använda den redan befintliga statistiken.

Handläggarna inom stipendie- och bidragsgivningen spelar en avgörande roll vad gäller att ge ett underlag till arbetsgruppen som tar beslutet.

---

<sup>1</sup> Skillnaderna mellan kvinnliga och manliga konstnärer inom Konstnärsnämndens bidragsgivning (2005)

<sup>2</sup> *Konstnärsnämndens årsredovisning 2012*, s. 32 (tabell 7) (jfr bilaga 1)

<sup>3</sup> Konstnärernas inkomster ur ett jämställdhetsperspektiv. Ekonomi, arbete och familjeliv (Konstnärsnämnden, 2010), s. 18 (tabell 1).

Även engagemanget hos arbetsgruppens ordförande är centralt för att styra arbetsgruppernas beslut mot en jämställd könsfördelning.

### **Bevakningen av konstnärernas villkor**

Alla uppdrag som genomförs inom bevakningsuppdraget ska beakta kön. Inom arbetet med bevakningen av konstnärernas sociala och ekonomiska villkor har det bl a genomförts en serie inkomstundersökningar. Studien *Konstnärernas inkomster* har publicerats i tre delar. Undersökningens första och andra del bygger på drygt 21 100 konstnärer, dvs. en högst betydande del av kärnan av yrkesverksamma professionella konstnärer. Den tredje delen bygger på en enkätundersökning som skickades till 3500 konstnärer. Populationen är verksam inom alla konstnärliga områden och är den mest omfattande som har gjorts om konstnärliga yrkesgrupper i Sverige.

Den första delen som utkom 2009<sup>4</sup> redovisar den sammanräknade förvärvsinkomsten som består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet. Vidare kartlägger rapporten inkomst av kapital, förmögenhet, nettoinkomst, inkomströrlighet och hur inkomsten fördelar sig på olika inkomstslag (lön, näring, transfereringar och bidrag). Genomgående görs jämförelser mellan män och kvinnor.

Den andra delen handlar om konstnärernas inkomster utifrån ett jämställdhetsperspektiv<sup>5</sup> och belyser skillnaderna mellan manliga respektive kvinnliga konstnärer inom alla konstområden. Den tar upp både kvantitativa uppgifter som statistik över inkomstskillnader, förmögenhet, företagande, antal barn, ekonomiskt bistånd från anhöriga m.m., och kvalitativa uppgifter som förklarar orsakssammanhang till uppgifterna i rapporten samt förslag till vidare forskning. Jämställdhetsrapporten har översatts till engelska.

I rapporten konstateras bland annat att konstnärer är mer jämställda än befolkningen i sin helhet, men att det förekommer anmärkningsvärda skillnader som exempelvis:

- att kvinnliga konstnärer tjänar mindre trots att de är mera högtbildade,
- att kvinnliga konstnärer i genomsnitt får färre barn än kvinnor i hela befolkningen, medan manliga konstnärer i genomsnitt får flera barn än män i hela befolkningen,
- att kvinnor tar ut fler transfereringsbidrag samtidigt som män tar ut större belopp.

---

<sup>4</sup> *Konstnärernas inkomster* (Konstnärsnämnden, 2009)

<sup>5</sup> *Konstnärernas inkomster ur ett jämställdhetsperspektiv. Ekonomi, arbete och familjeliv* (Konstnärsnämnden, 2010).

Jämställdhetsrapporten visar även att förutsättningarna för att vara verksam inom olika konstområden skiljer sig åt. Till exempel hittar vi de största inkomstklyftorna inom teaterområdet, de minsta inom bild- och formområdet<sup>6</sup>.

Den tredje inkomstrapporten om konstnärliga yrkesutövares inkomstsituation utreder varifrån konstnärernas inkomster kommer i relation till hur mycket de arbetar<sup>7</sup>. Hur mycket tid lägger konstnärer på olika sorters arbeten (direkt konstnärligt arbete, indirekt konstnärligt arbete och kompletteringsarbete utan varken direkt eller indirekt koppling till den egna konstnärliga kompetensen). Andra frågor gäller vilka branscher konstnärer kompletteringsarbetar i, skäl till uppehåll i arbete, om man anlitar professionellt stöd för administration, antal arbetsgivare, boenderegion, civilstånd och ekonomiskt stöd från anhöriga. Samtliga aspekter redovisas utifrån kön.

Det är viktigt att uppmärksamma att det förekommer strukturella skillnader och titta på de bakomliggande orsakerna. Varför får kvinnliga konstnärer mindre betalt trots att de har högre utbildning och trots att kvinnor i medeltal arbetar nästan lika mycket som män (45 resp. 47 timmar per vecka enligt egna tidsuppskattningar). Materialet i våra egna rapporter behöver användas och spridas, annan forskning behöver inventeras och svaren behöver diskuteras för att kunna bidra till att åtgärder tas och tillämpas.

Även inom Konstnärsnämndens egen stipendie- och bidragsfördelning ser man att jämställdhetsstatistiken riskerar att dölja problem som inte har uppmärksamats tillräckligt mycket. Viktiga frågor som ställs är exempelvis följande:

- varför kvinnor söker lägre belopp än män?
- varför tenderar både män och kvinnor att prioritera män vid bidragsgivningen?
- åldersfördelning fördelad på kvinnor/män
- utländsk bakgrund<sup>8</sup> fördelad på kvinnor/män

---

<sup>6</sup> Mer utförlig information om resultaten finns i bilaga 2

<sup>7</sup> *Konstnärernas inkomster, arbetsmarknad och försörjningsmönster* (Konstnärsnämnden, 2011)

<sup>8</sup> Med utländsk bakgrund avses personer som är födda utomlands eller båda föräldrarna är födda utomlands.

### **Intern organisation**

Konstnärsnämndens ledning, styrelse, arbetsgrupper och personal är jämställda eller kvinnodominerade. Konstnärsnämnden har en jämställdhetspolicy som uttrycker att arbetsplatsen ska följa de jämställdhetspolitiska målen inom alla verksamhetsgrenar, vid rekrytering och i arbetsmiljön. Alla anställda ska kunna förena yrkesliv, föräldraskap och privatliv i övrigt.

### **Styrning**

Konstnärsnämnden ser över egna styrdokument så att jämställdhetsintegreringen följs upp kontinuerligt.

## 2. MYNDIGHETENS UPPDRAG OCH MÅL KOPPLAT TILL JÄMSTÄLLDHET

Enligt regleringsbrevet ska Konstnärsnämnden ta fram en plan för hur myndighetens verksamhet ska utvecklas för att bidra till att de jämställdhetspolitiska målen uppnås inom myndighetens kärnverksamhet. Det innebär att säkerställa att regeringens politik och därmed myndighetens verksamhet tillgodoser behov, rättigheter och intressen hos både kvinnor och män. Planen ska innehålla identifierade utvecklingsbehov, mål, aktiviteter och budget och ska genomföras under 2014.

Konstnärsnämnden har till uppgift att besluta om statliga bidrag och ersättningar till enskilda konstnärer. Stödet som fördelas bidrar till det jämställdhetspolitiska målet att öka den ekonomiska självständigheten och en jämnare fördelning av makt och inflytande.

Myndigheten ska hålla sig underrättad om konstnärernas ekonomiska och sociala förhållanden samt löpande bevaka trygghetssystemens utformning och tillämpning i förhållande till konstnärlig verksamhet. Arbetet belyser och lyfter på ett konkret sätt upp de skilda villkor manliga och kvinnliga konstnärer har för det konstnärliga skapandet.

Inom ramen för regeringsuppdraget kan nämnden få specifika jämställdhetsuppdrag, som t ex uppdraget att samverka med Statens musikverk och Statens kulturråd att främja jämställdhet inom musiklivet 2011-2014.

Genom sitt breda uppdrag har Konstnärsnämnden ett ansvar som ligger både på individ- och samhällsnivå.



## 2.1 Myndighetens jämställdhetsmål

Konstnärsnämnden ska enligt instruktion (Förordning (2007:1199)) 2§ ”integrera ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv i sin verksamhet”.

Enligt jämställdhetspolicyn ska Konstnärsnämndens arbete utgå ifrån de gällande jämställdhetspolitiska målen. Stipendie- och bidragsfördelningen ska uppnå **statistisk jämställdhet** mellan könen. Dessa mål arbetar vi aktivt med och visar goda resultat. Däremot behöver jämställdhetsfrågor fördjupas för att alla som arbetar inom verksamheten eller berörs av den inte bara tar beslut som får statistiken att stämma, utan förstår hur villkoren mellan kvinnor och män skiljer sig åt i olika avseenden och hur deras beslut kan påverka förutsättningarna för konstnärligt skapande.

Inom arbetet med bevakningen av konstnärernas sociala och ekonomiska villkor ska jämställdhetsaspekter särskilt belysas.

I återrapporteringen till regeringen (t.ex. årsredovisningen) ska all statistik vara könsuppdelad och analysen av effekterna göras ur en jämställdhetssynpunkt.

### 3. PROBLEMBESKRIVNING

Jämställdhet vad gäller representationen i myndighetens organisation, styrelse och bedömningsgrupper och fördelning av olika former av stöd till konstnärlig verksamhet uppvisar inga egentliga problematiska sidor när det gäller det statistiska resultatet. Konstnärsnämnden uppnår de kvantitativa jämställdhetsmålen inom sin verksamhet i alla avseenden, men de kvalitativa målen behöver utvecklas och kvalitetssäkras.

Hur säkerställs att stipendie- och bidragshandläggarna och ledamöterna får optimalt stöd i sitt bedömningsarbete? Det finns många kvalitativa frågor som inte diskuteras tillräckligt mycket utanför bedömningsgrupperna. Dels kan det vara hur man bedömer orsaker till minskad konstnärlig aktivitet och hur det påverkar en ansökan, t ex en kvinnlig sökande som har varit föräldraledig, dels kan det gälla innehållet i en ansökan, t ex en manlig sökande som i sin konstnärliga praktik medvetet arbetar med jämställdhetsfrågor eller genustematik. Här behövs en systematisk genomgång av hur den sortens frågor ska hanteras för att det inte ska bli godtyckligt hur de sökande blir bedömda.

Jämställdhetsfrågor inom stipendie- och bidragsgivningen uppmärksammas inte alltid tillräckligt mycket. Det kan gälla subtila frågor och det kan finnas ett motstånd mot eller tidsbrist att lyfta fram dem. Här blir en metod ett viktigt verktyg för hur bedömarna ska integrera jämställdhetsaspekter i sina kvalitativa bedömningar.

Konstnärsnämndens jämställdhetsrapport över konstnärernas ekonomiska situation visar att det finns frågeställningar som bör diskuteras mer. Myndighetens studie pekar t ex på att det finns konstnärliga områden där det föreligger jämställdhetsmässiga skevheter. En fråga som inte besvaras i inkomstundersökningen är om kvinnors och mäns inkomstskillnader i första hand återfinns inom det konstnärliga arbetet eller inom det icke-konstnärliga arbetet. Det är angeläget att denna kunskap om bristande jämställdhet inom de konstnärliga områdena sprids, diskuteras och hålls aktuell och att det tas hänsyn till dessa aspekter i myndighetens egen utåtriktade verksamhet. Jämställdhetsintegreringsprojektet ger möjlighet att formulera frågorna och att kvalitativt och konkret fördjupa och utveckla jämställdhet inom konstnärspolitiken.

## 4. ARBETET MED JÄMSTÄLLDHETSINTEGRERING PÅ KONSTNÄRSNÄMNDEN

### 4.1 Mål och styrning

Målet med Konstnärsnämndens plan för jämställdhetsintegrering är att hela verksamheten ska genomsyras och kännetecknas av en kvantitativ och kvalitativ förankring i de jämställdhetspolitiska målen.

Alla som är verksamma vid nämnden under projekttiden ska få kompetensutveckling för att säkerställa goda kunskaper om jämställdhetspolitiken och kunskaper kring frågor hur kön och genus påverkar bland annat värderingar, arbete och vardag - medvetet eller omedvetet. Denna kompetensutveckling ska vävas samman med ett förbättrat stöd till arbetsgrupper om frågan hur jämställdheten ska integreras i bedömningsarbetet. Resultat och lärdomar av detta arbete ska även kunna spridas till andra kulturmyndigheter med liknande uppdrag efter pilotstudiens genomförande.

Inom bevakningsarbetet är målet att de planerade insatserna ska utgöra ett bättre underlag för att aktivt bevaka och främja jämställdhetsfrågor, dels bland enskilda konstnärer, dels inom kulturområdet.

De aktiviteter som planeras under pilotprojektet samt de planerade spridningsinsatserna kommer att möjliggöra en kvalitativ integrering av jämställdheten i verksamheten, och i förlängningen delar av kulturområdet.

Dessa aktiviteter kan tillsammans leda till att stärka och i högre grad realisera den jämställdhetspolitiska integrationen i myndighetens kärnverksamhet.

Den planerade översynen över hur jämställdhetsaspekter ska säkerställas genom förbättrade uppföljningsrutiner i styrdokument är ett annat mål med planen för jämställdhetsintegrering. Det är viktigt att både kvalitativa och kvantitativa mål kopplas till en systematisk återföring till kansliet, bedömningsgrupperna och styrelsen. Här ingår även frågor om hur ny personal och nya ledamöter ska få kunskap om jämställdhetsintegrering i arbetet.

#### **4.1.1 Beskriv hur ledningen är tydlig i direktiv, åtagande och ansvar när det gäller utvecklingsarbete med jämställdhetsintegrering**

Det är ytterst styrelsens ansvar att delegera ansvaret för genomförande av planen för jämställdhetsintegrering till kansliets ledning för att implementera åtgärderna och följa upp resultatet.

Ledningen kommer kontinuerligt informera personal, arbetsgrupper och styrelse om hur arbetet fortskrider och kalla till möten och utbildningsdagar, samt se till att extern personal rekryteras för att projektet ska kunna genomföras. Ledningen kommer också att utse en projektgrupp för jämställdhetsintegrering som arbetar med det praktiska arbetet kring planering, information m.m..

Nya ledamöter informeras om jämställdhetspolicyn, jämställdhetsintegreringsprojektet och jämställdhetsaspekten av stipendie- och bidragshandläggaren. I arbetsgrupperna är kön en återkommande bedömningsgrund och tas upp vid varje enskilt möte. Nya styrelseledamöter informeras av direktören/kanslichefen eller sekreteraren om jämställdhetsmål och jämställdhetsintegrering.

#### **4.1.2 Beskriv hur uppdraget ska kommuniceras till organisationen (förankrad och kommunicerad plan)**

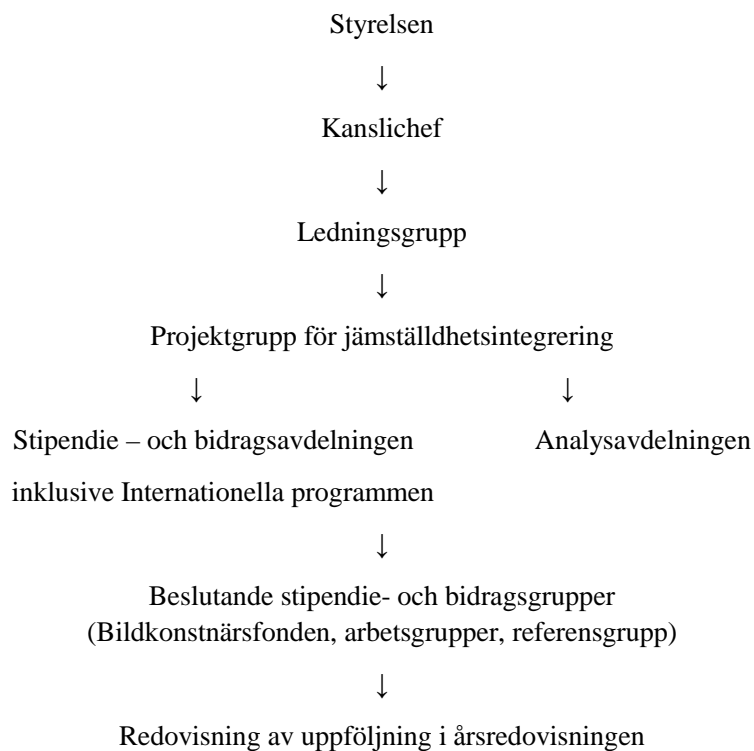
Uppdraget formuleras i regleringsbrevet för 2014. När Konstnärdsnämnden har tagit del av det kommer ledningen kalla till ett separat möte för att informera personal. Ledningen ger ledamöter och styrelse en särskild dragning av innehållet i planen. Mål och aktiviteter kommer att förankras i verksamhetsplanen för 2014. Det kommer att anställas en projektledare som tillsammans med ledningen och projektgruppen kommer att se till att stegen och planen genomförs och kommuniceras muntligt, skriftligt och digitalt till personal, arbetsgrupper och styrelse. Inledningsvis informeras om hela projektsatsningen, och efter det kommer löpande information om hur projektet fortskrider och vad som förväntas av personal, ledamöter och arbetsgrupper att ges. Utbildningen kommer att hållas för berörd personal.

#### 4.1.3 Beskriv hur arbetet med jämställdhetsintegrering ska följas upp

Arbetet kommer att följas upp av den ansvariga projektgruppen för jämställdhetsintegrering. Resultatet rapporteras till ledningen, arbetsgrupperna och styrelsen. Resultatet kommer att i en förenklad form redovisas under avsnittet om jämställdhet i årsredovisningen. Arbetet kommer även löpande att följas upp via myndighetens hemsida och i digitala nyhetsbrev.

#### 4.1.4 Beskriv organiseringen och ansvarsfördelningen för arbetet med jämställdhetsintegreringen, och den löpande arbetsgången

Arbetsorganisering och ansvarsfördelning kan skisseras enligt följande:



## *4.2 Kunskap och utbildning*

### **4.2.1 Beskriv planen för vilken kompetens medarbetarna behöver för att utföra sitt uppdrag med jämställdhetsintegrering, samt hur ni långsiktigt sörjer för kunskap och kompetens för fortsatt utveckling**

Kompetenshöjningen ska ske genom en rad olika aktiviteter. Konstnärnämnden vill genomföra ett utbildningspaket som innehåller följande moment:

- 1 Inledningsvis en basutbildning till personal, sedan till ledamöter i arbetsgrupper gällande
  - a Jämställdhetspolitikens grunder
  - b Jämställdhetsintegrering i praktiken
2. Fördjupad information om jämställdhetsrapporten
  - a Allmänt om jämställdhetsrapporten
  - b Konstområdesspecifik information – en jämförande analys
- 3 Metodutveckling vid kvalitetsbedömning av ansökningar om stipendier och bidrag med hänsyn till kön

## *4.3 Metoden och arbetssätt*

### **4.3.1 Beskriv vilka metoder och arbetssätt myndigheten ska använda för att uppnå målen med jämställdhetsintegrering**

Handlingsplanen för jämställdhetsintegrering förutsätter att man successivt utvecklar arbetssätt och noggrant överväger vilka metoder som är mest adekvata och samtidigt effektiva för att säkerställa att målen med projektet uppnås. De planerade aktiviteterna kräver olika metodinsatser där varje insats är en del av jämställdhetsintegreringsprocessen.

Den omedelbart enskilt viktigaste delen för att utveckla jämställdhetsintegreringen är en processbeskrivning i bedömningsarbetet så att jämställdhetsarbetet kan integreras fullt ut i de kvalitativa bedömningarna av stipendier och bidrag.

Här planeras en manual eller handbok för hantering av konstruktiva och funktionella metoder som checklistor samt kontinuerlig uppföljning och återkoppling för att utveckla jämställdhetsintegreringen.

Arbetet att hitta en optimal metod för detta bygger troligtvis på en kombination av metoder. En tänkbar metod för detta vore t ex deltagande observation i arbetsgrupperna och/eller praktikanalys.

För att uppnå målet med jämställdhetsintegrering inom alla verksamhetsområden krävs en väl genomarbetad, konkretiserad plan för hur styrningen av aktiviteterna ska se ut. För att detta arbete ska kvalitetssäkras bör en professionell organisationskonsult anlitas som stödjer arbetet med planering, metodval och implementering.

#### **4.3.2 Beskriv hur ni ska ta tillvara tidigare erfarenheter och tidigare arbete med jämställdhetsintegrering**

Konstnärsnämnden har haft könsuppdelad statistik i sin bidragsgivning sedan 1998. Statistiken har används för att argumentera för en jämn könsfördelning inom bidragsgivningen. En kartläggning av den egna bidragsfördelningen 2002-2004 har genomförts<sup>9</sup> och bidragit till att uppmärksamma frågan kring statistisk jämställdhet. Myndigheten har en mycket lång erfarenhet av att arbeta med jämställdhet i praktisk bidragsfördelning som ska tas om hand i metodutvecklingen. Konstnärsnämnden har formulerat att statistisk jämställdhet ska uppnås inom stipendie- och bidragsgivningen.

Jämställdhetsrapporten om konstnärers inkomster har uppmärksammat konstnärernas olika villkor utifrån kön, både i Sverige och internationellt, och har används i olika sammanhang, men här ser vi att det är viktigt att sprida denna kunskap ytterligare.

#### **4.3.3 Beskriv hur ni tar fram och använder könsuppdelad statistik**

Stipendie- och bidragshandläggarna tar fram könsuppdelad statistik av alla inkommande ansökningar inför beredningsmöten. Med hjälp av Excel-tabeller uppdateras statistiken löpande under beredningsmöten för att säkerställa att fördelningsbesluten blir jämställda. Handläggarna ser till att ledamöterna i bedömningsgrupperna kontinuerligt tar hänsyn till könsfördelningen när arbetsgrupper riskerar att hamna i en ojämnlik fördelning.

---

<sup>9</sup> Skillnader mellan kvinnliga och manliga konstnärer i Konstnärsnämndens bidragsgivning (Konstnärsnämnden, 2005)

Ansökningarna och fördelningen vid beslut är väldokumenterade. De inkommande ansökningarna delas upp utifrån sökt belopp, genrer, ålder m.m. uppdelat per kön. Beviljade belopp redovisas per kön). Inför arbetet med årsredovisningen sammanställs och bearbetas statistiken, och tabellerna redovisas utifrån kön så långt det är statistiskt relevant. I årsredovisningen redovisas hela fördelningen både per konstart och per stipendieform. Det finns ett särskilt avsnitt om jämställdhet som summerar och analyserar insatser inom alla avdelningar.

Analysavdelningen ska ta hänsyn till kön i alla sina uppdrag. De flesta tabeller är uppdelade på kön och i kvalitativa beskrivningar tas jämställdhetsaspekter ofta upp som viktig aspekt i arbetet och analyseras.

#### *4.4 Stöd och samordning*

##### **4.4.1 Beskriv samordning av arbetet med jämställdhetsintegreringen på myndigheten**

Samordningen kommer att ske genom en projektgrupp för jämställdhetsintegrering som består av minst fyra personer. Projektgruppen planerar att vid behov ta in referenspersoner inför planering av struktur och upplägg av innehåll.

För att genomföra pilotverksamheten kommer nämnden att behöva projektanställa en projektledare och extern expertis för att ta fram material ur myndighetens jämställdhetsrapport och anpassa den till projektets behov samt för utveckling av arbetsmetodik och verktyg i beredningsarbetet. Eventuellt behövs en coach för kvalitetssäkring. Det krävs stöd för att sammanställa och producera ett utbildningspaket. Utbildare ska timanställas för genomförandet av utbildningsmoment. En gedigen utvärdering av utbildningen är ett viktigt arbetsredskap för att kunna förbättra utbildningen efter pilotprojektet. För att granska och säkerställa en hög nivå på utbildningsinsatsen ser Konstnärsnämnden gärna att man har möjlighet att behålla kontakten med experter från *Nationella Sekretariatet för Genusforskning*, alternativt får externa konsulter specialiserade på jämställdhet anlitas.



#### **4.4.2 Beskriv hur ni tillgodoser stöd, rådgivning och inspiration**

Extern expertis kommer tillsammans med projektgruppens insatser att återkommande syresätta projektet så att det blir en del av det fortlöpande arbetet med kärnverksamheten. Formerna för detta kommer att vara flera: utbildningar, workshops, coachning och uppföljningar längs vägen.

#### **4.4.3 Beskriv hur ni deltar i erfarenhetsutbyten**

Nämnden kommer att med särskilt intresse följa Statens musikverk, den andra piloten bland kulturmyndigheterna, samt Vetenskapsrådet och Ungdomsstyrelsen och samverka under projektperioden. Utbytet med Statens musikverk och Vetenskapsrådet kommer att ske genom både nätverksmöten och andra typer av möten samt informationsutbyten via andra kanaler. Vi avser naturligtvis att aktivt delta i projektets interna nätverksutbyte av erfarenheter genom avstämningsmöten för chefer och projektansvariga.

## 5. AKTIVITETSPLAN 2014

### 5.1 Komparativ studie av skillnaderna inom konstområdena

#### **Effekt/Målbild**

Målet är att göra en komparativ studie som fokuserar på skillnader av jämställdheten inom de olika konstområdena.

Vi vill genomföra

- a) en analys utifrån varje enskilt konstområde utifrån Konstnärsnämndens jämställdhetsrapport.
- b) om resurser finns vore det värdefullt att göra en översiktlig inventering av befintliga studier.
- c) om resurser finns ska studien inkludera förslag till åtgärder inom varje konstområde.

#### **Resultat/Mål**

Resultat blir en omvärldsanalys med en översikt över varje konstområde (bild och form, musik, teater, dans, film och litteratur) där man ser hur förutsättningarna för det konstnärliga skapandet skiljer sig åt beroende av kön. Utrymme ska ges till beskrivning av hur villkoren ska kunna förbättras för varje konstområde.

Resultatet kommer att användas som underlag för metodutvecklingen. Vår förhoppning är att resultatet ska bli tillräckligt intressant för att göra en ny publikation.

#### **Aktiviteter**

Konstnärsnämnden anställer en utredare som

- a) analyserar jämställdhetsrapporten utifrån varje enskilt konstområde,
- b) gör en översiktlig inventering av befintliga studier.

#### **Resurser**

Personalresurser inom ram, cirka 40 tkr. Kostnader som inte täcks av stimulansmedel bekostas av analysavdelningens budget, t ex tryck av en publikation eller seminarier.

#### **Stimulansmedel**

Totalt sökt belopp: 180 tkr för sammanställning av kartläggningar.

## *5.2 Kompetensutveckling inom jämställdhet och jämställdhetsintegrering*

### **Effekt/Målbild**

Jämställdhetsutbildning av Konstnärsnämndens personal, ledamöter i arbetsgrupper och styrelse (pilot) för att skapa en gemensam kunskapsbas.

### **Resultat/Mål**

Målet med utbildningen är en förbättrad kunskap för att öka medvetandegraden och därmed nå långsiktiga förändringar.

Utbildningsinsatser får göras med jämna mellanrum och utbildningarna ska erbjudas digitalt. Målet är konkreta verktyg för att hantera komplexa frågeställningar och ökad förståelse för problem vid bedömning.

### **Aktiviteter**

Tre utbildningspaket anpassade för

- a) personal,
- b) en dag för styrelsen,
- c) en dag för respektive bedömningsgrupp (3 olika grupper).

### **Resurser**

Arvoderad arbetstid för ledamöter och personal, cirka 50 tkr.  
Den delen av kostnaderna som inte täcks av stimulansmedlen.

### **Stimulansmedel**

Framtagandet av utbildningsmaterial och resor för deltagare.

5x25 tkr per utbildningspaket för produktion och för genomförande (fem undervisningstillfällen).

Totalt sökt belopp: 125 tkr

### 5.3 Metodutveckling

#### **Effekt/Målbild**

Utvecklade metoder för att ge bättre, systematiska verktyg att arbeta med i den kvalitativa bedömningens beslutssituationer.

#### **Resultat/Mål**

Metodutvecklingen ska resultera i en manual eller handbok med en dokumenterad verktygslåda av frågeställningar och arbetsmetodik som underlättar en bestående och mer jämställd kvalitativ fördelning av stipendier och bidrag.

Metoder för att bedöma förändringar i fördelningen bör tas fram tidigt i bedömningsprocessen.

#### **Aktiviteter**

Arbete och kostnader för att utveckla metoder, att dokumentera dem samt göra en handbok.

Ledamöter och handläggande personal deltar i utbildningarna och får stöd i hur de kan utveckla sina arbetsredskap för att bättre fånga upp och synliggöra ojämlika villkor och behov.

#### **Resurser**

Personalkostnader cirka 50 tkr (arbetstid för ledning, projektgrupp för jämställdhetsintegrering och handläggare)

#### **Stimulansmedel**

Anställning av metodutvecklare (planering, arbete med arbetsgrupperna, metodutveckling, implementering): 100 tkr

Manual/handbok (formgivning, distribution, tryck): 50 tkr

Extra kostnader för ledamöter (resor, arvoden, boende): 50 tkr

Totalt sökt belopp: 200 tkr

#### *5.4 Genomlysning av styrdokument och rutiner utifrån jämställdhetsmål*

##### **Effekt/Målbild**

Uppföljning av jämställdhetens mål i Konstnärsnämndens styrdokument och återrapportering.

##### **Resultat/Mål**

Förankra att jämställdhetsintegreringen regelbundet följs upp inom all verksamhet. Det krävs en översyn över styrdokument och rutiner vid möten för att säkerställa kontinuerlig uppföljning, tydliga roller och ansvarsfördelning för jämställdhetsfrågor för att uppdatera jämställdhetspolicyn, ta med jämställdhet i verksamhetsplanen, återrapportering m.m..

##### **Aktiviteter**

Att konkret utarbeta bestämda aktiviteter som sker regelbundet (jämställdhetsintegrering som punkter på dagordning, avprickning av punkter för direkt uppföljning, rapportering, styrelsemöten, årsredovisning o.s.v.).

##### **Resurser**

Avsättning av tid för att kanslichef i samråd med projektgruppen för jämställdhetsintegrering för att ska kunna planera, förändra och genomföra förändrade rutiner.

Cirka en månads arbete, 50 tkr.

##### **Stimulansmedel**

Totalt sökt belopp: 50 tkr för att täcka kostnader för en organisationskonsult med jämställdhetskompetens.

### 5.5 Kommunikationsinsatser

#### **Effekt/Målbild**

Kommunikation och information kring Konstnärsnämndens arbete med jämställdhetsintegrering.

#### **Resultat/Mål**

Myndighetens hemsida bör ha en egen flik för jämställdhetsintegrering med både intern information (insatser, uppföljning, utfall) och allmän information (information om jämställdhetspolitiska mål, definitioner, utbildning, forskning m.m.).

Arbetet under pilotprojektet ska speglas på hemsidan och det digitala nyhetsbrevet.

#### **Aktiviteter**

Projektgruppen för jämställdhetsfrågor ska ha regelbundna punkter på styrelsemöten om jämställdhetsintegrering, hemsidan behöver ses över av projektgruppen för jämställdhetsintegrering i samarbete med handläggarna och analysavdelningen som sammanställer material och mallar som aktualiseras regelbundet.

#### **Resurser**

Cirka 30 tkr för personalkostnader.

#### **Stimulansmedel**

20 tkr för webbutveckling.

## 6. SAMVERKAN

### *6.1 Beskriv eventuell samverkan med andra aktörer i arbetet under 2014*

Under 2014 samverkar nämnden i första hand med de andra pilotmyndigheterna Statens musikverk, Vetenskapsrådet och Ungdomsstyrelsen. Inom övriga kulturmyndigheter informeras i första hand Statens kulturråd, Författarfonden, Myndigheten för Kulturanalys och Kulturbryggan och om projektets syfte och genomförande. Utöver dessa samverkansparter är vi angelägna att nå andra målgrupper inom kulturområdet som har en strategiskt viktig multiplikatorfunktion och arbetar nära konstnärerna (kulturutövare och/eller upphovspersoner). Detta sker i första hand genom informationsinsatser under 2015, riktade till t ex andra instanser som arbetar med konstnärlig bedömning.

Utöver själva utbildningsinsatsen kommer delar av utbildningen att kunna digitaliseras.

Almedalsseminarium med presentation av myndighetens jämställdhetsintegrerande arbete (och pilotinsatser) med företrädare för kulturinstitutioner och konstnärsorganisationer som målgrupp har redan planerats av *Nationella Sekretariatet för Genusforskning*.

## 7. PLAN FÖR SPRIDNINGSINSATSER

När erfarenheterna sammanställts och tolkats ska de spridas på lämpligt sätt beroende på vilka resultat som uppnås.

### **Plan för spridningsinsatser**

I uppdraget ingår lärdomar om hur utvecklingsarbetet med jämställdhetsintegrering ska spridas till andra (främst myndigheter) och bidra till deras verksamheter.

#### *7.1. Digital spridning av vissa utbildningsinsatser*

### **Mål och målgrupp**

Nya ledamöter och personal, andra (kultur)myndigheter, konstnärer och kulturskapare, arrangörer och andra intresserade.

### **Samverkan**

-

### **Aktivitet**

Vissa föreläsningar ska kunna läggas ut på nätet för att sprida informationen och främja kunskapsspridning. Digital spridning av utbildningsinsatser via hemsida, nyhetsbrev, informationsmöten m.m.

### **Resurser**

Cirka 10 tkr.

### **Stimulansmedel**

-



## *7.2 Informationsmöten med andra myndigheter*

### **Mål och målgrupp**

Andra myndigheter ska vara informerade om projektet.

### **Samverkan**

Exempelvis Kulturrådet, Författarfonden, Kulturanalys, Kulturbryggan, Statens konstråd, Riksutställningar.

### **Aktivitet**

Möte för andra myndigheters personal. Dragning om lärdomar från pilotprojektet för personal vid andra (kultur)myndigheter.

### **Resurser**

Cirka 15 timmar egen personal. Cirka 20 tkr.

### **Stimulansmedel**

-

**8. TOTAL KOSTNAD OCH SÖKT BELOPP (STIMULANSMEDEL)**

<b>Planerade insatser</b>	<b>Egna insatser</b>	<b>Stimulansmedel</b>	<b>Totalt</b>
Projektledning (timbaserad)		95 000	95 000
5.1 Inventering över skillnader inom de konstområdena	40 000	180 000	220 000
5.2 Kompetensutveckling inom jämställdhet. Kostnader för sammansättning av utbildning samt kostnader för medverkande.	50 000	125 000	175 000
5.3 Metodutveckling (metodutvecklare, coach under genomgång, kostnader (arvoden m.m.) för ledamöter, produktion av manual/handbok)	50 000	200 000	250 000
5.4 Genomgång av rutiner kopplade till jämställdhet (styrdokument, uppföljning och återrapportering)	50 000	50 000	100 000
5.5 Kommunikationsinsatser Webbutveckling inkl. förbättring av statistiska verktyg	30 000	20 000	50 000
7.1 Digitalisering	10 000		10 000
7.2 Möten för att informera andra berörda myndigheter om metodutveckling och utbildningsinsatser	20 000		20 000
<b>Summa</b>	<b>250 000</b>	<b>670 000</b>	<b>920 000</b>

## 9. SWOT-ANALYS

### **Styrkor**

Konstnärsnämnden har lång erfarenhet av att arbeta med jämställdhetsintegrering, har könsuppdelad statistik sedan 1998 och inom analysavdelningens uppdrag tas hänsyn till jämställdhet och myndigheten visar goda resultat. Jämställdhetsintegreringsprojektet i myndigheter är en möjlighet att flytta fram positionerna.

Insatserna kommer att stärka och vidareutveckla Konstnärsnämndens arbete med jämställdhet.

Satsningarna kommer att skapa positiva synergieffekter som utbildning, metodutveckling av det kvalitativa beredningsarbetet med jämställdhetsfrågor inom stipendier och bidrag.

Ledamöterna som är verksamma i Konstnärsnämndens styrelse och i arbetsgrupper är aktiva inom olika verksamhetsområden och har i sin tur en opinionsbildande roll inom sina olika arbetsfält. En väl genomarbetad satsning kommer att ha effekter långt utanför Konstnärsnämndens direkta verksamhetsområde.

### **Svagheter**

De goda resultaten inom stipendie- och bidragsgivning, myndighetens rapporter om konstnärernas villkor, regeringsuppdrag som främjar jämställdhet m.m. riskerar samtidigt att dölja att arbetet med jämställdhet behöver vidareutvecklas. Man upplever att arbetet är okontroversiellt och därför prioriteras det inte.

Inslaget av mer allmän jämställdhetspolitisk information vars relevans och tillämpbarhet kan upplevas som perifer kan mötas av motstånd.

Myndigheten har mycket begränsade personalresurser och för att säkerställa att kärnverksamheten kan fortsätta behövs ytterligare resurser.

### **Möjligheter**

Branschens behov att stärka jämställdhetsintegrering har uttryckts i olika sammanhang, bl a *Plats på Scen* (SOU 2006:42), där Konstnärsnämndens ansvar på individ – och samhällsnivå har lyfts fram.

Konstnärsnämnden har en stark position som kunskapsförmedlare om konstnärernas villkor samt ett högt anseende av att vara en kvalitativ bedömare i konstnärliga frågor.

### **Hot**

Tidsbrist hos berörda målgrupper och risk att insatserna attitydmässigt inte prioriteras tillräckligt högt av respektive målgrupp. Här krävs strategiska kommunikationsinsatser.

Resursbrist i medel och arbetstid.

## Bilaga 1

### Stipendier och bidrag:

Fördelningen av stipendier och bidrag är relativt jämt. År 2012 kom 55 % av ansökningarna från kvinnor och bidragen fördelades med 53 % till kvinnliga sökande som erhöll 53 % av de utdelade medlen. Av de nya besluten av stipendier och bidrag under åren 2010-2012 har mellan 50% och 53% fördelats till kvinnor.

Tabell 8. Antal stipendier och bidrag fördelade genom nya beslut 2010 – 2012

	2010			2011			2012		
	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt	Kvinnor	Män	Totalt
<b>Bild/form</b>									
Antal	290	238	528	265	193	458	300	209	509
Andel i procent	55 %	45 %		58 %	42 %		59 %	41 %	
<b>Musik</b>									
Antal	134	235	381	137	237	389	175	268	443
Andel i procent	35 %	62 %		35 %	61 %		40 %	60 %	
<b>Teater</b>									
Antal	78	50	128	90	62	152	98	72	170
Andel i procent	61 %	39 %		59 %	41 %		58 %	42 %	
<b>Dans</b>									
Antal	111	56	167	120	60	180	139	68	207
Andel i procent	66 %	34 %		67 %	33 %		67 %	33 %	
<b>Film</b>									
Antal	81	51	132	73	65	138	74	69	143
Andel i procent	61 %	39 %		53 %	47 %		52 %	48 %	
<b>Totalt</b>									
Antal	664	711	1 336	685	617	1 317	786	686	1 472
Andel i procent	50 %	53 %		52 %	47 %		53 %	47 %	

När det gäller beloppen av de beviljade medlen under året fördelades 56 % till kvinnor. Kvinnorna fick 56 % av de totalt utbetalade nya och löpande stipendierna och bidragen.

Konstnärsnämnden använder begreppet statistisk jämställdhet och avser därmed en fördelning där ettdera könet är representerat eller förfogar över resurser till minst 40 procent men med målet om en 50-50 procent fördelning enligt definition av SOU 2006:42 *Plats på scen*. Av årets behandlade ansökningar var 55 % från kvinnor och bidragen fördelades med 53 % till kvinnliga sökanden som erhöll 53 % av de utdelade medlen. Nämnden har noterat att män i regel ansöker om högre belopp för sina projekt och resor än kvinnor, något som nämnden arbetar aktivt med att försöka utjämna.

Bilaga 2:

**Konstnärernas villkor**

Konstnärsnämndens rapport *Konstnärernas inkomster ur ett jämställdhetsperspektiv* (engelsk titel *A Survey of Artists' Income in a Gender Perspective*) kom bland annat fram till följande resultat:

- År 2007 var de konstnärliga yrkesområdena relativt könsbalanserade med 46 % kvinnor och 54 % män. Starka variationer inom olika konstområden förekommer. De tydligaste skillnaderna finns inom musikområdet som utgörs till 71% av män, och dansområdet som utgörs till 70% av kvinnor.
- Den sammanräknade förvärvsinkomsten för kvinnliga konstnärer var 194 720 kr, för männen 217 400 kr. Motsvarande siffror för hela befolkningen var 213 600 kr för kvinnor och 274 200 kr för män. Generellt kan man säga att kvinnorna återfinns tydligast i de lägre inkomstskikten och ju högre inkomstklass desto färre kvinnor.
- Medianvärdet på den sammanräknade förvärvsinkomsten skiljer sig mellan olika konstområden. Teaterområdet har de högsta medianinkomsterna. Här finns också den tydligaste skillnaden mellan könen och kvinnorna har en förvärvsinkomst på 235 368 kr och männen 268 556 kr. Inom ordområdet hittar man de högsta inkomsterna, dvs. inte medianvärdet utan P90. Inom bild- och formområdet återfinns de lägsta inkomsterna, dvs P10 och här finns en stor marginal till de övriga konstområden.
- Konstnärligt yrkesverksamma är generellt mycket högt utbildade. Kvinnliga konstnärer tenderar att vara högre utbildade än konstnärligt yrkesverksamma män. Trots detta har kvinnor både i konstnärgruppen och i befolkningen lägre inkomster än män. Man kan t o m säga att män i befolkningen med grundskola som högsta utbildning hade år 2007 7239 kr mer i medianinkomst än män i konstnärgruppen med en konstnärliga eftergymnasial utbildning, tre år eller längre. Män i befolkningen med grundskola, som högsta utbildning, hade 40 907 kronor mer i medianinkomst än kvinnor i konstnärgruppen med konstnärlig utbildning, tre år eller längre, på eftergymnasial nivå. Det är först på konstnärlig forskarutbildningsnivå som medianinkomsten för kvinnor i konstnärgruppen närmar sig medianinkomsten för män i befolkningen med endast grundskoleutbildning.

- Kvinnliga konstnärer har 91 % av den medianinkomst kvinnor generellt har i befolkningen. Manliga konstnärer har 79% av den medianinkomst män generellt har i befolkningen. Detta betyder i praktiken att en man som väljer en konstnärlig yrkeskarriär (i relation till män i befolkningen) gör en relativt sett större inkomstförlust än en kvinna som ger sig in på den konstnärliga yrkesbanan (i relation till kvinnor i befolkningen).
- 45 % av alla kvinnliga konstnärer och 55% av alla manliga konstnärer bedriver enskild näringsverksamhet. Kvinnliga konstnärer med enskild firma hade bättre resultat än manliga konstnärer med enskild firma (medianvärdet låg på 12 942 kr för kvinnorna jfr med 3 887 kr för männen). Samtidigt får dessa resultat betecknas som mycket låga.
- Kvinnliga konstnärer har större nettoförmögenhet än manliga konstnärer. Medianvärdet för mäns nettoförmögenhet i konstnärgruppen år 2007 låg på 234 089 kr (jfr med 173 712 kr för män i hela befolkningen). Kvinnliga konstnärers nettoförmögenhet låg på 323 650 kr (vilket kan jfr med 147 022 kr för kvinnor i hela befolkningen).
- I den första studien konstaterades att differensen mellan konstnärgruppen och befolkningen när det gällde transfereringar och bidrag var liten. Konstnärer tog ut mindre föräldrapenning samt sjuk- och aktivitetsersättning än hela befolkningen, men mera arbetsmarknadsstöd. Fler kvinnliga konstnärerna än manliga konstnärer har erhållit transfereringsbidrag. Samtidigt tar manliga konstnärer tagit ut större belopp än kvinnliga konstnärer.
- Manliga konstnärer hade år 2008 fler barn än män i hela befolkningen. Kvinnliga konstnärer hade färre barn än kvinnor i hela befolkningen. Bland kvinnliga konstnärer har 35,1% inga barn, i hela befolkningen hade 26,8% inga barn.