

PÅ VÄG MOT JÄMSTÄLLD
SCENKONST
KULTURRÅDETS
SKRIFTSERIE 2009:1

Tryck: Taberg Media Group, 2009
Foto omslag: Andrew Paterson
© Statens kulturråd 2009
ISSN 1654-210x
ISBN 978-91-85259-61-8

Statens kulturråd, Box 27215, 102 53 Stockholm Besök: Borgvägen 1–5
Tel: 08 519 264 00 Fax: 08 519 264 99 E-post: kulturradet@kulturradet.se Webbplats: www.kulturradet.se

KULTURRÅDET

INNEHÅLL

Förord sid. 5

1. Inledning sid. 6

2. Mål och bidragsprocess sid. 8

3. Teater-, dans- och musikinstitutioner samt regional musikverksamhet sid. 12

4. Fria teater-, dans- och musikgrupper sid. 20

5. Allianserna sid. 27

6. Centrumbildningar sid. 30

7. Fördelning av projektbidrag sid. 32

8. Slutsatser och reflektioner sid. 36

Bilagor sid. 37

Bilaga 1. Ansökningar avseende särskilda projektmedel

Bilaga 2. Källförteckning

Bilaga 3. Uppdraget

FÖRORD

Kulturrådet har i uppdrag att verka för att kultur av hög kvalitet görs tillgänglig för alla i hela landet. Ett ständigt närvarande jämställdhetsperspektiv är därför viktigt både i det interna arbetet på Kulturrådet och hos alla andra berörda aktörer. Under det senaste året har Kulturrådet arbetat fokuserat med jämställdhetsperspektivet. En del av detta har varit regeringsuppdraget att analysera den egna bidragsfördelningen och fördela särskilda bidrag till projekt som kan främja jämställdhet inom scenkonstområdet. En delrapport om detta uppdrag lämnades till regeringen den 31 maj 2008.

Det krävs ett ständigt pågående arbete för att integrera och följa upp hur jämställdhetsperspektivet utvecklas. För att arbete med jämställdhetsintegrering ska vara möjligt krävs medvetenhet och kunskap om genus- och jämställdhetsperspektiv hos alla berörda. Det krävs att arbetsprocesser och beslutsmotiveringar är tydliga och att relevanta frågor ställs till dem som söker stöd, liksom vid uppföljning av stödet. Att förbättra allt detta har varit en röd tråd i det arbete som bedrivits inom Kulturrådet.

Kulturrådet har i det utåtriktade arbetet med jämställdhetsfrågorna haft en kontinuerlig dialog med företrädare för scenkonst- och musikområdet. Konstnärsnämnden

och JämO har varit viktiga samarbetspartners i arbetet. Ett givande samarbete har även skett med Ungdomsstyrelsen kring bidragsgivningen av de särskilda jämställdhetsmedel som stått till Kulturrådets förfogande under perioden.

Av rapporten framgår till exempel att andelen kvinnor på chefspositioner på landets teaterinstitutioner har ökat, men även att en del av den ojämställdhet som synliggjordes i utredningen *Plats på scen* fortfarande har aktualitet, till exempel inom musikområdet. Det är samtidigt tydligt att medvetenheten om jämställdhetsfrågorna har ökat betydligt inom hela scenkonstområdet.

Kulturrådet kommer att fortsätta sitt arbete för att jämställdhetsperspektivet ska bli integrerat i hela kultursektorn. Det finns idag ingen ursäkt för att acceptera ojämlik fördelning som är baserad på okunskap. Rapporten ger en utgångspunkt för fortsatta diskussioner om vad som kan göras, om vad som ryms i jämställdhetsbegreppet och det handlar som vanligt om inkludering och exkludering.

Kennet Johansson
Generaldirektör

1. INLEDNING

1.1 Uppdraget

I augusti 2007 fick Kulturrådet i uppdrag av regeringen (IJ2007/2359/JÄM) att göra en fördjupad analys ur jämställdhetsperspektiv av Kulturrådets verksamhet inom scenkonstområdet, med utgångspunkt i betänkandet *Plats på scen* (SOU 2006:42), som kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet lade fram 2006. Uppdraget skulle genomföras efter samråd med Konstnärsnämnden och Jämställdhetsombudsmannen.

Analysen ska enligt anvisning från regeringen vara en uppföljning av den kartläggning som finns i betänkandet *Plats på scen* och ska bland annat belysa Statens kulturråds bidragsfördelning och de yrkesmässiga villkoren för kvinnor och män inom olika konstformer.

I uppdraget anges även att Kulturrådet ska belysa ”de yrkesmässiga villkoren för kvinnor och män inom olika konstformer”. I linje med utredningsuppdraget har detta, i samråd med Konstnärsnämnden och Jämställdhetsombudsmannen, avgränsats till en analys av scenkonstområdet. Med scenkonst avses i denna rapport teater, musikteater, dans och musik med dess skiftande uttrycksformer. Konstnärsnämnden ska enligt överenskommelse svara för den del av uppdraget som avser analys av konstnärernas yrkesmässiga villkor och har som en del i detta nyligen tagit fram en rapport om konstnärernas inkomster. Konstnärsnämnden kommer att avrapportera sitt uppdrag till regeringen i särskild ordning under 2009.

Inom ramen för uppdraget har regeringen även ställt totalt tre miljoner kronor över en treårsperiod till Kulturrådets förfogande för att stödja projekt som långsiktigt kan främja jämställdhet inom scenkonstområdet.

En delrapport lämnades till regeringen den 31 maj 2008 och den här skriften är uppdragets slutrapport. Projektmedlens användning kommer även att avrapporteras i Kulturrådets årsredovisningar.

1.2 Arbetsmetod

Kulturrådet har som utgångspunkt i arbetet bland annat haft de förslag och kartläggningar som kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet lade fram i betänkandet *Plats på scen*. Parallellt med utredningsarbetet och projektmedelshanteringen har Kulturrådet arbetat med intern kunskapsuppbyggnad, integrering av jämställdhetsperspektiv och genusperspektiv i arbetsprocesser och i kommunikation med företrädare för scenkonstområdet.

Att göra detta under 2008 har varit viktigt eftersom

en central del i arbetet har varit att se hur de *ordinarie* ansöknings- och återrapporteringsblanketterna fungerar och så långt som möjligt integrera ett jämställdhetsperspektiv i arbetet i samband med att ett online-system införs för alla bidragsansökningar och återrapporteringar från de som fått bidrag. Det nya online-systemet kommer att underlätta Kulturrådets analyser i framtiden då allt material finns att sammanställa digitalt.

Några av de bakomliggande faktorerna till ojämställdhet inom scenkonsten är, enligt *Plats på scen*, hur begrepp som konstnärlig kvalitet, konstnärlig frihet och kulturarv används. Kulturrådet har internt arbetat med att problematisera begreppen med fokus på det egna arbetet. Samtidigt har Kulturrådet fört en kontinuerlig dialog om jämställdhetsfrågor med företrädare för scenkonstområdet, deltagit i seminarier och samverkat med Jämställdhetsombudsmannen och Konstnärsnämnden.

I bidragsgivningen av de särskilda jämställdhetsmedlen har Kulturrådet samrått med representanterna för Konstnärsnämnden och Jämställdhetsombudsmannen (nuvarande Diskrimineringsombudsmannen). Ansökningarna har också beretts i samråd med Ungdomsstyrelsen.

Vid två tillfällen under 2008 arrangerade Kulturrådet tillsammans med Ungdomsstyrelsen träffar för bidragsmottagarna av de särskilda jämställdhetsmedlen i syfte att bredda och sprida kunskapen om de olika projekten för att skapa kontaktytor för att möjliggöra samarbeten projekten emellan. Jämställdhetsombudsmannen och Konstnärsnämnden var också representerade vid dessa tillfällen.

1.3 Några utgångspunkter

Genusbegreppet

Jämställdhet innebär uppfyllande av de jämställdhetspolitiska målen¹, men precis som i *Plats på scen* har Kulturrådet i detta arbete utgått från genusbegreppet och tanken om ett socialt skapat kön. Genus betyder att könstillhörighetens betydelse skapas, vidmakthålls och förändras i ett socialt och politiskt sammanhang. Genus inbegriper följaktligen bland annat även språket; genom språket får vi tillgång till föreställningen om vad ”manligt” och ”kvinnt” betyder, föreställningar som ständigt cirkulerar och iscensätts på och genom olika arenor.

Makt är en grundläggande faktor i resonemang om ojämställdhet. En maktfaktor är bland annat att ha tolkningsföreträde över centrala begrepp inom scenkonst- och musikområdet.

1. Se www.regeringen.se

Det är förstås inte bara genussystemet som har betydelse för samhällets ojämlika funktionssätt när det gäller tilldelning av makt och resurser. Andra indelningar, som etnisk tillhörighet, religion, sexuell läggning, funktionalitet, ålder, social klass inverkar också. Kulturrådet har dock inom ramen för detta uppdrag inte applicerat ett intersektionellt perspektiv.

Kvalitetsbegreppet

Kvalitetsbegreppet är centralt i konstnärlig verksamhet och i Kulturrådets bidragsgivning. Under mångfaldsmålet i de kulturpolitiska målen formulerades uppdraget till Statens kulturråd så att Kulturrådet ska främja *kultur av hög kvalitet*. I prop. 1996/97:3 skrev dåvarande regeringen:

Kvalitet, särskilt konstnärlig kvalitet, är inget statistiskt. Konstnärlig förnyelse bygger ofta på att nyskapande konstnärer bryter mot rådande kvalitetsuppfattningar. I strävan efter kvalitet är gediget kunnande liksom alternativ till slentrianmässig och schablonartad kulturproduktion av särskild vikt. (s 29, prop, 1996/97:3)

I *Plats på scen* menade kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet att

Kvalitet är ett subjektivt begrepp och vad som definieras som bra respektive dåligt står aldrig fritt från normer.

Man framhöll också vikten av att hålla diskussionen levande om vad konstnärlig kvalitet är, då begreppets betydelse ändras med tid och sammanhang, och det ingår i de kulturpolitiska målen och därmed i de uppdrag som bland andra scenkonstens organisationer har av regeringen.

Ytterligare ett perspektiv på kvalitetsbegreppet kan hämtas i en text av Säätelä²:

Kvalitet är varken en objektivt konstaterbar eller en oföränderlig egenskap hos en företeelse. Kvalitet är ett omdöme om denna företeelse, avgivet av en intressent – vid ett visst tillfälle – grundat på en subjektiv bedömning av dess värde för honom eller henne. (Utbildningsdepartementet 1993:28).

Säätelä refererar vidare i sin text till författaren Pirsig, som menar att kvalitet inte är ett *ting*, utan en *händelse*. Kvalitet är alltså inte en egenskap hos objekten, men inte heller enbart en känsla hos subjekten utan just mötet mellan subjekt och objekt. Kvalitet är också en bedömning av subjektets förhållande till omvärlden och kan på ett annat sätt uttryckas som en attityd eller hållning, en reaktion.

Även utvärderingsverktyg för scenkonstområdet så

som *Bokslut för scenkonst*³ och *Önskekvistmodellen*⁴ bör nämnas i detta sammanhang.

Informella strukturer

Precis som i samhället i stort inverkar informella strukturer och rekryteringsvägar på scenkonstområdet. I *Makt, kön och statistik*⁵ beskrivs utifrån Bourdieus teori om det kulturella fältet hur många positioner inom kulturområdet som kontrolleras inifrån det kulturella fältet och "besätts utifrån kollegiala principer". Främst gäller detta positioner som kontrollerar det symboliska kapitalet inom kulturfältet och det får stor betydelse att dessa positioner historiskt har befolkats av män. I *Plats på scen* skriver man

För att förstå och påverka en konstnärlig praxis, behöver till exempel formella och informella strukturer i olika nätverk undersökas. Vem eller vilka har tolkningsföreträde, tillgång till informationskanaler, rätten att definiera ett visst sammanhang? Och vem eller vilka har i sin tur inte företräde och rätt att agera i ett visst sammanhang? Detta kan gälla i sammanträdesrummet, när repertoaren ska läggas eller i skapandeprocesser på scenen.

Kulturrådet menar att det är viktigt med medvetenhet om dessa parametrar i Kulturrådets interna arbetsprocesser med bidragsfördelning och i kommunikation med bidragsmottagare, och mer specifikt i fördelningen av de särskilda medlen som ska främja jämställdhet inom scenkonstområdet.

2. Säätelä S (2007) Kvalitet – en gåta?

3. www.kulturradet.se/upload/kr/publikationer/2003/bokslut_scenkonst.pdf

4. www.aestetik.au.dk/onskekvissten

5. SOU 2007:108

2. MÅL OCH BIDRAGSPROCESS

Kulturrådets hantering av bidrag är styrd av kulturpolitiska mål, myndighetens instruktion respektive regleringsbrev samt ett stort antal bidragsförordningar. Utifrån dessa regelverk utformar Kulturrådet bedömningskriterier för bidragsgivningen, gör prioriteringar, bestämmer vilka uppgifter som ska samlas in i ansöknings- och redovisningsblanketter och vilka kontakter som behöver tas och vilken särskild kommunikation som bör ske i övrigt på till exempel Kulturrådets webbplats.

Jämställdhetsfrågorna hanteras genom hela bidragsprocessen. En kort genomgång görs nedan av hur de kommer in i olika faser:

- Jämställdhetsmål
- Bedömningsprinciper
- Kommunikation
- Blankettutveckling
- Beslutsunderlag och beslut
- Återrapportering från bidragsmottagare
- Kulturrådets återrapportering till departementet

2.1 Jämställdhetsmål

Utgångspunkt för jämställdhetsarbetet är jämställdhetsmålen. Dessa kommer in på olika sätt i olika dokument.

Förordning 2007:1186 5 §, Instruktion för Kulturrådet, behandlar Kulturrådets ansvar för jämställdhet:

Myndigheten ska integrera ett jämställdhetsperspektiv i sin verksamhet genom att i sina omvärldsanalyser, utvärderingar och den statistiska produktionen belysa och analysera kvinnors och mäns villkor.

Kulturrådet tolkar förordningen så att ett jämställdhetsperspektiv även ska integreras i *bidragsgivningen*.

Kulturrådet ansvarar för officiell statistik inom kulturområdet. Den offentliga statistiken styrs av statistikförordning 2000:100, 14 § som fastställer att

Individbaserad officiell statistik skall vara uppdelad efter kön om det inte finns särskilda skäl mot detta.

Kulturrådet arbetar för att utveckla officiell statistik även för scenkonstområdet, men tar idag fram sammanställningar grundade i huvudsak på bidragsredovisningar.

I regleringsbrevet anges Kulturrådets årliga uppdrag. Formuleringen för hur Kulturrådet ska arbeta med jämställdhetsperspektiv har skiftat något under åren. År 2008 var det övergripande verksamhetsmålet för Kulturrådet att:

ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska integreras i Statens kulturråds verksamhet.

Återrapporteringen ska ske genom att Kulturrådet (i årsredovisningen för 2008) ”ska redovisa måluppfyllelse samt en analys av resultatet i syfte att utveckla verksamheten”.

I regleringsbrevet avseende år 2009 har samtliga formuleringar om jämställdhet tagits bort vilket innebär att Kulturrådets uppdrag för jämställdhet därmed bygger på formuleringen i instruktionen, där bidragsgivningen inte uttryckligt omnämns. Kulturrådet tolkar dock uppdraget så att även bidragsgivningen ska integreras ur ett jämställdhetsperspektiv.

I regleringsbrevet är formulerat tre kulturpolitiska prioriteringar; *barns och ungas rätt till kultur, vården av kulturarvet samt förbättrade villkor för kulturskapare*, vilka också bör jämställdhetsintegreras. Barn och unga utgörs givetvis av flickor och pojkar, med olika intressen, preferenser och möjligheter. Även kulturarvet bör integreras av ett jämställdhetsperspektiv. I prop. 1996/97:3 formuleras detta:

Kulturarvet är inte neutralt. Det är ett kulturpolitiskt ansvar att synliggöra såväl klasskillnader som könsskillnader och skillnader mellan stad och land.” (Kulturpolitik, prop. 1996/97:3)

I juni 2008 presenterade Riksrevisionen sin rapport från en effektivitetsgranskning av bidragsgivningen inom kulturområdet, däribland Kulturrådets. I rapporten framförde Riksrevisionen bland annat:

Styrningen karakteriseras också av principen om armslängds avstånd mellan politik och konstnärligt innehåll, samtidigt som regeringen betonar vikten av geografisk spridning, jämställdhet, etnisk och kulturell mångfald, tillgänglighet för funktionshindrade, internationellt utbyte och insatser för barn och ungdomar. Det senare innebär samtidigt att den bidragsfördelande myndighetens handlingsutrymme minskar.

I *Plats på scen* skrev man att ”ingen konstnärlig frihet är möjlig utan jämställdhet” och menade alltså att resurser måste styras genom att påverka *representationen* både på och bakom scen för att säkerställa förutsättningar för konstnärlig frihet, men inte styra de konstnärliga processerna.

Målen inom kultursektorn är vanligtvis inte enkelt mätbara. Projekt som *Bokslut för scenkonst* bör kunna inspirera till utveckling av vissa mätbara mål som dock behöver integreras med bland annat jämställdhetsmål.

Kvalitetsbegreppet

Även mål som rör konstnärlig och kulturell förnyelse, delaktighet, kulturarv med flera, ska vart och ett för sig förhållas till ett jämställdhetsperspektiv.

Mot bakgrund av uppdraget att ge *hela landet ett varierat kulturutbud av hög kvalitet* gör idag Kulturrådets handläggare och medlemmarna i referensgrupperna en noggrann helhetsbedömning utifrån deras uppfattning om konstnärlig kvalitet i den aktuella verksamheten eller projektet. En av Kulturrådets utgångspunkter är att ha ett självreflekterande förhållningssätt till kvalitetsbegreppet.

Kulturrådet väger i innebörden av verksamhetsmässig prestation och ekonomisk situation in variabler såsom jämställda arbetsvillkor och utbildningsinsatser ur ett jämställdhetsperspektiv.

Samverkan

I regleringsbrevet för 2007 och 2008 har Kulturrådet haft som ett generellt villkor att prioritera ansökningar som avser samverkan mellan institutioner och den fria scenkonsten. Detta var i linje med en av slutsatserna i *Plats på scen*:

I dag finns en feministisk (och i många fall intersektionell) scenkonst som framför allt tar plats vid festivaler, klubbar och fria teater- och dansscener i framför allt storstäderna. ... Vi menar att institutionerna riskerar att gå miste om förnyelse av sina repertoarer och konstnärliga uttryck, om de inte aktivt börjar öppna sig och ge dessa fria aktörer plats på scenerna. (s. 213–214)

Villkoret kan relateras till det faktum att scenkonstinstitutionerna har tillgång till majoriteten av resurserna på scenkonstområdet, och därmed makt, inflytande och ett betydande tolkningsföreträde. Som ses i exempelvis *Plats på scen* finns det ett samband mellan mansdominans och resursstarkare miljöer, och ett samband mellan kvinnodominans och resurssvagare miljöer.⁶ Mot bakgrund av detta kan positiva effekter för jämställdhet förväntas av att rikta in institutionerna på att utveckla dessa samarbeten. I Kulturrådets regleringsbrev för 2009 är detta inte längre ett villkor utan i stället ett återrapporteringskrav att i årsredovisningen avseende 2009 redovisa hur bidragsgivningen har bidragit till ökad samverkan.

2.2 Bedömningsprinciper

Hur har Kulturrådet i praktiken omsatt målet om att integrera ett jämställdhetsperspektiv i bidragsgivningen? För några år sedan fanns ett antal frågor om jämställdhet i majoriteten av ansökningsblanketterna för scenkonst och musikstöd, men inte i alla. Jämställdhet behandlades under rubriken ”övergripande verksamhetsmål” där

frågor samlats om hur mottagaren arbetar med demokratiperspektiv som tillgänglighet, barn och ungdom och etnisk och kulturell mångfald. Det fanns också en tydlig signal om att främsta syftet med svaren var att samla in kunskap.

I *Plats på scen* föreslogs konkreta mål och återrapporteringskrav.⁷ Dessa innebar mål om att uppvisa en jämställd könsrepresentation (40/60) på samtliga positioner inom organisationen och i repertoaren, jämställdhetsintegrering av pengar, utrymme och tid tillsammans med ett aktivt publikarbete för att främja en jämn könsrepresentation bland publiken, mätt över en treårsperiod. Utredningen föreslog också att om målen inte uppfylls ska bidragsmottagaren lämna en förklarande analys av anledningarna till det ojämförbara utfallet.⁸

Ett praktiskt exempel på hantering av jämställdhet inom scenkonstområdet är Västra Götalands arbete med nyckeltal för att bedöma jämställdhetsperspektiv i den egna bidragsgivningen. Det går bland annat ut på att beräkna andelen kvinnor och män på konstnärliga positioner i förhållande till den dyraste respektive billigaste produktionen.⁹

Kulturrådets hantering av bidragsansökningar går igenom en omfattande process innan beslut fattas. Varje ansökningsärende behandlas av en handläggare eller en grupp med handläggare som har god kunskap om området. För stöd till fria teater-, dans- och musikgrupper samt stöd för samverkan med tonsättare behandlas ansökningarna även av referensgrupper för en bred sakkunnig konstnärlig infallsvinkel. Dessa grupper är av olika storlek och består av yrkesverksamma främst inom det aktuella ämnesområdet men ibland även någon från angrikt område. I styrelsens direktiv för förordnande av ledamöter anges att ledamöterna tillsammans ska ha en bred kunskap inom sina respektive bedömningsområden och att styrelsen ska ta hänsyn till geografisk spridning, kön, ålder och kulturell mångfald. Styrelsen strävar efter att ge förutsättningar för att en mångfald av perspektiv ges utrymme till inflytande i beredningen av ansökningarna. Uppdraget för ledamöter i referensgrupper löper på två år med möjlighet till förlängning ytterligare två år.

Könsrepresentationen i Kulturrådets referens- och arbetsgrupper är genomgående jämn. Inom scenkonstområdet har tre av referensgrupperna en kvinna som ordförande och en har en man. En jämn könsrepresentation garanterar dock inte jämställda värderingar och därför har Kulturrådet inom ramen för detta särskilda projekt vid ett seminarium diskuterat jämställdhets- och genusperspektiv med referensgrupperna med inriktning på deras position som bedömningsinstans. Bland annat peka-

6. *Plats på scen*, Jämställda kulturbidrag (SLL)

7. I *Plats på scen* var förslagen riktade till de nationella institutionerna, men de är applicerbara även på Kulturrådets bidragsmottagare.

8. Principen är hämtad från Svensk kod för bolagsstyrning.

9. Västra Götalandsregionen (2007) Kvinnors och mäns kulturer, Rapport om jämställdheten i de regionalt stödda kulturverksamheterna.

des på vikten av medvetenhet såväl om hur den enskilda personens erfarenheter och position påverkar dennes bedömning av konst som på strukturers påverkan på den enskilda personen och även gruppdynamiken. Perspektiven har även lyfts i diskussionerna på referensgruppsmötena. Till hjälp har Kulturrådet tagit fram kunskaps- och diskussionsunderlag om genus- och jämställdhetsperspektiv på de egna arbetsprocesserna, och för bedömningen av begreppet konstnärlig kvalitet, i syfte att ge handläggare och referensgrupper en gemensam utgångspunkt för att diskutera dessa komplexa förhållanden.

Under 2008 har direktiven till referensgrupperna om arbetets för att tydliggöra referensgruppernas ansvar och ett jämställdhetsperspektiv är nu uttryckligt formulerat i direktiven. En grundläggande förutsättning för att en bidragsökande ska kunna beviljas statsbidrag är att verksamheten/projektet har ett konstnärligt värde. Därutöver ska följande kriterier ligga till grund för beviljande och belopp på så sätt att den *totala* bidragsfördelningen för det året karaktäriseras av:

- hög konstnärlig kvalitet
- förnyelse och utveckling
- geografisk spridning
- mångfald i utbudet (avser både målgrupp och konstnärliga uttryck) där särskilt ett barn- och ungdomsperspektiv ska beaktas
- ett tillgänglighetsperspektiv som innebär att människors olika förutsättningar att möta teater, dans och musik beaktas
- ett jämställdhetsperspektiv
- statlig, lokal och/eller regional förankring och samverkan
- internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete

Utöver dessa kriterier har Kulturrådet inte utformat fasta principer i likhet med förslagen i *Plats på scen*, men arbetar med ett självreflekterande förhållningssätt och fokuserar på att synliggöra könsrepresentationen så långt som tillgänglig information tillåter.

2.3 Kommunikation¹⁰

Som konstaterats ovan har Kulturrådet tidigare haft jämställdhetsperspektivet under rubriken ”övergripande verksamhetsmål” i regleringsbrevet och Kulturrådet har inte tagit ställning för att jämställdhet ska vara ett kriterium i bedömningen av den enskilda bidragsökanden. I blanketterna har det varit oklart vilken vikt Kulturrådet lägger vid jämställdhet – integrerat i Kulturrådets verksamhet och därmed ett kriterium för bidrag eller en specifik fråga.

Det här visar en återkommande problematik vad gäller jämställdhetsarbete generellt och som även beskrivs i

Plats på scen; nämligen motsättningen mellan att särskilja jämställdhet som ett särskilt uppdrag för att uppnå ett syfte som innebär dess motsats; att integrera jämställda värderingar och att se på kvinnor och män som individer frikopplade från könsstereotypa kategoriseringar. Särskiljandet signalerar att det finns en norm och att de frågor som rör, i det här fallet, jämställdhet är något annat – avvikande.¹¹

Kulturrådet är medvetet om problematiken att kategoriseringarna kan blottlägga förtryckande strukturer samtidigt som de kan bidra till att formulera och upprätthålla det som avvikande.¹²

Under våren 2009 ska Kulturrådet lansera en ny webbplats där jämställdhetsperspektiv beaktas i arbetet. I arbetet med den nya webbplatsen ingår även en generell översyn av information till bidragsökande.

2.4 Blankettutveckling

Sedan år 2005 efterfrågas i ansökningsblanketter och i återrapporteringsblanketter individbaserade könsupplade uppgifter när det gäller personer engagerade i verksamheten, och från och med 2007 ställs även följande frågor:

1. Vilket datum reviderades jämställdhetsplanen? Datum/Ej gjort/Kommentar. Har utbildningsinsatser gjorts 200X med fokus på jämställdhet? Ja / Nej / Kommentar
2. Hur ser könsfördelningen ut i repertoarråd eller motsvarande 200X-12-31? Antal män/ Antal kvinnor
3. Hur många av jämställdhetsplanens målsättningar uppfylldes/arbetade organisationen aktivt med under 200X? (Ange antal uppfyllda målsättningar av totalt antal målsättningar.)
4. Beskriv hur organisationens jämställdhetsarbete presenterades för nyanställda (avser alla anställningsformer och funktioner) under 200X
5. Beskriv era insatser under 200X för att integrera ett jämställdhetsperspektiv med avseende på repertoar/verksamhet, organisation och publik

Ett pågående arbete på Kulturrådet under vintern 2008/09 är att övergå från pappersblanketter till att hantera ansökningshandlingar digitalt. Ett mål för detta arbete är att integrera bland annat ett jämställdhetsperspektiv i frågestrukturen så att den inte signalerar särart i samma utsträckning som tidigare.

2.5 Beslutsunderlag och beslut

Generellt gäller för Kulturrådets beslut att de beviljade bidragen motiveras, ibland enskilt och ibland gruppvis. Utgångspunkten är att Kulturrådet redogör för de pri-

10. Lästips ”Det förbisedda jämställdhetsdirektivet – Text- och genusanalys av tre utlysningstexter från VINNOVA”, VR 2006:01.

11. Se även SOU 2005: 66 Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål

12. Detta problematiseras även i *Plats på scen*

oriteringar som legat till grund för beslutet. Till avslag ges vanligtvis ingen individuell motivering. När det gäller stöd till scenkonstområdet beslutar Kulturrådets styrelse om verksamhetsbidrag till regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner samt regional musikverksamhet och en arbetsgrupp¹³ beslutar om stöd till fonogramutgivning medan övriga stöd beslutas av generaldirektören.

Under 2008 har Kulturrådet arbetat för att belysa jämställdhetsaspekter i besluten. Exempelvis anges och kommenteras könsfördelningen bland tonsättare och bland medlemmar i fria grupper. Arbetet ska fortsätta för att förtydliga beslutsmotiveringar utifrån bland annat ett jämställdhetsperspektiv. Arbetet kommer framöver att underlättas av att informationen samlas in digitalt, när onlineansökningar och återrapporteringar införs under 2009.

Ur jämställdhetsperspektiv finns det ett värde i tydlighet och transparens i exempelvis beslutsmotiveringar för samtliga inblandade. Samtidigt är det med befintliga resurser omöjligt för Kulturrådet att för varje ansökan författa en enskild skriftlig motivering i förhållande till den mängd ansökningar som Kulturrådet årligen hanterar.¹⁴ Kulturrådet arbetar istället för att utveckla och förbättra utvärdering och analys av bidragsfördelningarna och därigenom presentera samlade bilder av behov, möjligheter och hinder.

2.6 Återrapportering från bidragsmottagare

Vanligtvis ska återrapportering inkomma på ett fastställt datum, eller senast tre månader efter avslutat projekt eller verksamhetsårets slut. Bidragen är vanligtvis ettåriga och förnyade bidrag måste beviljas för ett verksamhetsår innan redovisningen för föregående år kan ha kommit in.

Återrapporteringsfrågorna motsvarar i hög grad frågorna i ansökan. Individbaserad statistik efterfrågas generellt könsuppdelad men med mer detaljer än i ansökan. I återrapporteringen efterfrågas generellt (dock inte för alla stöd inom scenkonstområdet) antal personer respektive årsverken för tillsvidareanställda och visstidsanställda i kategorierna dansare, koreografer, musikalartister, musiker, regissörer/dirigenter, skådespelare, sångare, övrig konstnärlig personal, administrativ personal, teknisk personal. Vidare finns i återrapporteringarna även ett avsnitt med ”övriga frågor” varunder bland annat jämställdhetsarbetet ska presenteras.

Scenkonstkommittén skrev i *Plats på scen* att *i dag räcker det med att en institution rapporterar vilka insatser man gjort för att uppnå målet, men inte vilka resultat man åstadkommit.*

Vidare skrev man:

Återrapporteringarna tycks ha lite med den ordinarie verksamheten att göra utan istället rapporteras det om jämställdhetsprojekt som ligger utanför den. Det är en genomgående tendens att man blandar jämställdhetslagen (personalpolitik) och jämställdhetsintegrering (verksamhet).

Problemet att få relevanta svar på de frågor man ställer är något som Kulturrådet hela tiden arbetar med, men det handlar även om vilken grad av kunskap som finns hos dem som svarar. I kommande avsnitt menar Kulturrådet att kunskapen och medvetenheten har ökat sedan *Plats på scen* presenterades.

2.7 Kulturrådets återrapportering till departementet

I årsredovisningen har Kulturrådet de senaste åren valt att presentera jämställdhet både under en särskild rubrik och att lyfta fram särskilda projekt som beviljats bidrag under rubriken för respektive konstform. Inom bidrag till scenkonstområdet är statistiken inte generellt på individnivå varför representation av kvinnor och män inte framgår. Utifrån uppdraget ska Kulturrådet ”redovisa måluppfyllelse samt en analys av resultatet i syfte att utveckla verksamheten”, vilket bör kunna göras i ett särskilt avsnitt samtidigt som det skapar en bra dynamik att lyfta fram särskilda projekt i bidragsredovisningen, som goda och inspirerande exempel. I *Plats på scen*, skriver kommittén att Kulturrådet behöver utveckla analysen av effekten av bidragen i årsredovisningen. Den här rapporten är ett steg i den riktningen vad gäller scenkonstområdet. Eftersom ett av kraven på en årsredovisning är att den ska vara relativt kortfattad är en sådan kanske inte det lämpligaste stället för presentation av omfattande material och analyser.

13. Arbetsgruppen har beslutsrätt genom delegation från Kulturrådets styrelse.

14. Cirka 6 700 ansökningar år 2007

3. TEATER-, DANS- OCH MUSIKINSTITUTIONER SAMT REGIONAL MUSIKVERKSAMHET

År 2007 gick knappt 20 procent av statens samlade kulturutgifter på 9,9 miljarder kronor till teater, dans och musik. Andelen har varit densamma sedan 1998.

Landstingens kulturutgifter uppgick år 2007 till 2,8 miljarder kronor, varav drygt 40 procent gick till teater, dans och musik. För kommunerna finns inte siffror avgränsade till teater, dans och musik, men de samlade kommunala utgifterna för kultur uppgick 2007 till totalt 8,7 miljarder kronor.

Av Kulturrådets samtliga medel utgjorde stödet till scenkonstområdet 63 procent år 2007. Kulturrådet fördelar årligen verksamhetsbidrag till regional musikverksamhet och till regionala och lokala scenkonstinstitutioner. Institutionerna är namngivna i det årliga regleringsbrevet, och de har nästan i samtliga fall en huvudman. 2007 fördelades drygt 730 miljoner kronor och 2008 drygt 739 miljoner kronor för detta ändamål. Dessutom fördelar Kulturrådet utvecklingsbidrag och bidrag för samarbete med tonsättare till ovanstående bidragsmottagare.

Förslag på bidragsfördelning läggs av kansliet utifrån bedömningar gjorda av de sökandes verksamhetsmässiga prestation, ekonomiska situation och kulturpolitiska prioriteringar. Bidragsgivningen sker i dialog med representanter för respektive huvudman. Styrelsen beslutar om verksamhetsbidrag till de regionala scenkonstinstitutionerna och landstingen om regional musikverksamhet.

Huvudmannens ansvar

I remissvaren till *Plats på scen* lyfter de lokala och regionala institutionerna, kommunerna och landstingen generellt fram att ansvaret för jämställdhetsarbetet ska ligga hos huvudmannen. Kulturrådet menade i sitt remissvar till *Plats på scen* att Kulturrådets främsta roll gentemot lokala och regionala institutioner är att fungera som inspiratör och medverka i initiativ som tas regionalt och lokalt.

Samtidigt framför intresseorganisationer som exempelvis Teaterförbundet i sitt remissvar att det är mycket ovanligt med exempelvis en teaterstyrelse som aktivt tar ansvar för och driver på jämställdhetsarbete i verksamheten.

Region Skåne har sedan 1999 varit försökslän där regionen har tagit över ansvaret för fördelningen av de statliga medlen till de utpekade institutionerna.¹⁵ Medlen fördelas genom anslag 1:4 *Försöksverksamhet med ändrad regional fördelning av kulturpolitiska medel*. Under hösten 2008 har Kulturrådet och Region Skåne formulerat en avsiktsför-

klaring där jämställdhet lyfts fram som ett av perspektiven som tydligare ska integreras i kulturverksamhet.

En annan region som driver ett aktivt jämställdhetsarbete, både inom kulturområdet och hälso- och sjukvården, är Västra Götalandsregionen. I ett manifest för kulturpolitik inom Västra Götaland från 2005 skriver man att

*både formella och informella strukturer bygger ofta på en patriarkal maktordning som osynliggör kvinnor och försvårar skapandet av ett jämlikt samhälle. Det handlar dels om att ge kvinnor och män lika villkor både som kulturarbetare och som publik, dels om att använda kulturen som en kraft för att skapa förändring i hela samhället.*¹⁶

På kulturförvaltningen har man tagit fram nyckeltal för att bedöma jämställdhet i bidragsgivningen och vilka organisatoriska och strategiska behov som säkrar ett effektivt jämställdhetsarbete.¹⁷ I kulturförvaltningens rapport förs diskussionen huruvida jämställdhetsaspekten kan bli ett baskriterium i bidragsgivningen. ”Det vill säga att ett medvetet jämställt förhållningssätt i ansökan är nödvändigt för att den överhuvudtaget skall komma i fråga för beviljande.” Behoven för att säkra ett effektivt jämställdhetsarbete sammanfattas med;

1. tydlig strategi hos beställaren,
2. tydlighet i uppdrag och dialog,
3. organisationsanalys hos mottagaren av ”att göra som man brukar”.
4. ekonomiska resurser till jämställdhetsarbete

Dialoger och kommunikation

I *Plats på scen* anges att ”(Några) slutsatser är att Kulturrådets återrapportering och dialog med de regionala institutionerna och huvudmännen måste utvecklas” och i sitt remissvar skrev Kulturrådet att jämställdhets- och mångfaldsfrågor ska lyftas upp i de regionala dialogerna. I och med att Kulturrådets samspel med regionerna intensifierats, till exempel avsiktsförklaringen med Skåne, kan bättre former för hantering av olika frågor utvecklas. Kulturrådet kan dock konstatera att det kvarstår arbete för att denna fråga ska få en mer framträdande plats i det regionala utvecklingsarbetet.

Exempel på projekt som påverkat och påverkar

I återrapporteringen till Kulturrådet för år 2006, det vill säga året efter *Plats på scen*, anger många lokala och regionala scenkonstinstitutioner att de har genomfört utbildningsinsatser och seminarier som behandlat genus-

15. Se även Ansvarsutredningen 2007:10

16. www.vgregion.se/upload/Regionkanslierna/Politik%20och%20beslut/Konferens%20Kulturvision.pdf?epslanguage=sv

17. *Kvinnors och mäns kulturer, Rapport om jämställdheten i de regionalt stödda kulturverksamheterna* Ottosson, Västra Götalandsregionen (2007)

och jämställdhetsperspektiv. Ett projekt som tydligt gett avtryck är den ledarskapsutbildning för blivande teaterchefer som 12 kvinnor gick 2005/06. Hösten 2008 hade nio av dessa relevanta chefspositioner. Fler exempel följer i kommande avsnitt.

3.1 Kartläggning av teater-, dans- och musikinstitutioner

Nedan följer en kartläggning av de bidragsmottagande institutioner m.m. inom scenkonstområdet som erhåller statliga verksamhetsbidrag från Kulturrådet. Institutionerna är uppdelade i stadsteatrar, länsteatrar, operahus (inkl. kombinerade teater-, dans- och operainstitutioner) och dansinstitutioner, orkesterinstitutioner samt regional musikverksamhet. Regional musikverksamhet och orkesterinstitutioner är i vissa fall integrerade verksamheter och går därför inte att särredovisa.

Bidragen inriktas på regional kulturverksamhet i enlighet med förordning (1996:1598) om statsbidrag till regional kulturverksamhet. Bland annat uppges som villkor att regeringen ska ange att berörd institution är berättigad till stöd, samt erhåller bidrag från landsting, kommun eller annan huvudman. Ovanstående aktörer är alla angivna i regleringsbrevet och erhåller bidrag ur anslag 2:2 *Bidrag till regional musikverksamhet samt regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner*. Dessutom inbegriper kartläggningen ett antal institutioner som erhåller medel genom statsbidrag fördelat till Region Skåne.

Kartläggningen ger en bild av jämställdhetsarbetet baserat framför allt på de svar som scenkonstinstitutionerna lämnat i återrapporteringarna för verksamhetsåret 2007.

Kartläggningen kommer att redogöra för representationen på maktpositioner, såsom chefspositioner och platser i repertoarråd. Vidare framgår av kartläggningen repertoarens utformning på de berörda institutionerna. Resultaten kopplas till *Plats på scen*, men även *Kön, makt och statistik* (SOU 2007:108), som innehåller kartläggningar av representationen på maktpositioner inom statliga verk och institutioner kalenderåret 2006.

Representationen bland anställda hos Kulturrådets bidragsmottagare år 2007 finns ännu inte att tillgå på Kulturrådet,¹⁸ men repertoarstatistik finns och presenterades delvis första gången i delrapporten till detta uppdrag.

Ytterligare intressant kartläggningsmaterial finns i skriften *På spaning efter jämställdhet*¹⁹ som är producerad av Svensk Teaterunion – Svenska ITI, med stöd av Kulturrådets särskilda jämställdhetsmedel. Underlaget utgör ett bredare urval scenkonstproducenter än Kulturrådets bidragsmottagare men är i princip avgränsat till teater-, dans- och operaproduktion under år 2007.

Vissa aktörer av nationellt intresse som får bidrag genom Kulturrådet redovisas separat, liksom övriga fria scenkonstaktörer.

3.2 Stadsteatrar²⁰

Kulturrådet ger bidrag till fyra stadsteatrar angivna i regleringsbrevet under anslag 2:2 *ap.3 Bidrag till regional musikverksamhet samt regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner m.m.* Dessutom erhåller två stadsteatrar statsbidrag genom Region Skåne.

Organisation

Chefer på stadsteatrarna:

- 2005/06: 6 män, (*Plats på scen*)
- 2006: 6 män (*Kön, makt och statistik*)
- 2007: 2 kvinnor, 6 män
- 2008: 3 kvinnor, 5 män

Som synes har andelen kvinnor på tre år gått från noll till nästan 40 procent av antalet chefer på stadsteatrarna. Två stadsteatrar, i Malmö och Göteborg, har delat ledarskap.

I återrapporteringen till Kulturrådet för 2007 redovisar samtliga stadsteatrar att de ger någon form av introduktion till nyanställda av organisationens jämställdhetsarbete. Stockholms stadsteater rapporterar att man aktivt arbetar för att rekrytera kvinnor till mansdominerade yrkesgrupper och vice versa.

Vad gäller utbildningsinsatser under 2007 så anger en teater att "i samband med olika produktioner förekom föreläsningar om genus och kön". En annan har angett arrangemang av en seminarieserie om genus/jämställdhet och en utbildningsdag om sexuella trakasserier, och att Teaterförbundets jämställdhetschecklista använts i repertoarläggningen.

På stadsteatrarna utgjordes repertoarråden vid årsskiftet 2007/2008 av 68 personer, av dem var 34 kvinnor och 34 män. Fem av de sex repertoarråden har en könsfördelning inom ramen 40/60 procent, ett utgörs av över 60 procent män.

Malmö stadsteater har inom repertoarrådet analyserat repertoarläggningen ur ett genusperspektiv, bland annat antalet kvinnliga resp. manliga regissörer, upphovsmän etc. Malmö stadsteater har även under 2008 beviljats utvecklingsmedel från Kulturrådet (dock inte av de särskilda jämställdhetsmedlen) för att utveckla stadsteaterns jämställdhetsarbete. I projektet ingår bland annat utbildningar för personalen, att utforma en specialanpassad medarbetarenkät och att föra publiksamtal.

Repertoar

I förra årets delrapport från detta uppdrag presenterades

18. Rapport planeras till hösten 2009.

19. Svensk Teaterunion, (2008) *På spaning efter jämställdhet*. En analys av produktionsmaterial i Scendatabasen som drivs av Svensk Teaterunion – Svenska ITI.

20. Borås stadsteater, Stockholms stadsteater, Göteborgs stadsteater och Uppsala stadsteater, samt Helsingborgs stadsteater, Malmö stadsteater i "Skänepåsen".

könsfördelningen bland dramatiker i stadsteatrarnas repertoar år 2007. I *På spaning efter jämställdhet* visar den samlade bilden av dramatik för barn och ungdomar att kvinnor står för 57 procent och män står för 43 procent av dramatiken. Men mönstret att män dominerar vuxenrepertoaren och kvinnor dominerar barnrepertoaren består från kartläggningen i *Plats på scen*. Som konstaterades i delrapporten från Kulturrådet 2008 består en stor del av ungdomsrepertoaren av de ”klassiska mästarna” som till en majoritet utgörs av män.

Stockholms stadsteater drev under 2007 ett projekt, *Modärna kvinnor*, som lyfte fram kvinnor som verkade som dramatiker under 1900-talets början.

Som redovisats tidigare visar Västra Götalandsregionen på ett aktivt jämställdhetsarbete i bland annat strategidokument och förslag i bidragsbedömningen. Kulturrådet kan notera att Göteborgs stadsteater under perioden 2006/07 presenterade 33 produktioner med 31 män och fem kvinnor som dramatiker (endast två produktioner var dramatiserade av enbart kvinnor, tre var samarbeten). Det motsvarar 86 procent män och 14 procent kvinnor bland dramatikerna. Sedan chefsbyte 2006 beskrivs i återrapporteringen till Kulturrådet ett genusmedvetet arbete både vad gäller representation och värderingar. Framförallt avser man att arbeta utifrån förslagen i *Plats på scen* om en jämn könsrepresentation på konstnärliga positioner i treårsintervall. Citat ur återrapportering:

När det gäller dramatiker har teatern beställt 17 nya pjäser av elva kvinnor och sex män, som kommer att spelas under de kommande tre åren. Beställningarna är gjorda för att få en bättre kvinnlig representation av dramatiker. Stora drivande roller för kvinnor har ökat markant och kommer att ytterligare förstärkas under 2008.”... Under spelåret 2007/2008 har tre kvinnliga regissörer arbetat på Stora Scenen, något som aldrig tidigare skett i teaterns historia.

Slutsats

Representationen på stadsteatrarna visar en stor andel verk ur det traditionella kulturarvet där mansdominansen är stor. Samtidigt pågår projekt som lyfter fram kvinnors verk ur kulturarvet. Stadsteatrarna beskriver ett aktivt och medvetet arbete för att integrera jämställdhet i arbetsprocesser och även hög medvetenhet om ett genusperspektiv i repertoaren. Teaterförbundets jämställdhetschecklista verkar ha fått genomslag på stadsteatrarna.

3.3 Regionala och lokala operahus och dansinstitutioner²¹

Kulturrådet ger bidrag till fyra operahus och tre dansinstitutioner (inkl. de kombinerade teater-, dans- och operainstitutionerna) samt turnénätverket NMD (Norr-

lands Nätverk för Musikteater och Dans). Dessa anges i regleringsbrevet under anslag 2:2 ap.3 *Bidrag till regional musikverksamhet samt regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner m.m.* Dessutom ingår Skånes Dansteater, som erhåller statliga medel genom Region Skåne. Utöver detta ger Kulturrådet bidrag till Malmö Opera och Musikteater inom ”Skånepåsen”, vilka inte ingår i kartläggningen.

Organisation

Chefer operahus:

Folkoperan, Göteborgsoperan, Norrlandsoperan, Värmlandsoperan, NMD

- 2006: 1 kvinna, 4 män
- 2007: 1 kvinna, 4 män
- 2008: 2 kvinnor, 3 män.

Chefer dansinstitutioner:

Norrdans, Västsvenska teater och dans, Skånes Dansteater, Göteborgsoperan (balettchef)

- 2006: 1 kvinna, 3 män
- 2007: 1 kvinna, 3 män
- 2008: 2 kvinnor, 2 män

På både operahusen och dansinstitutionerna har andelen kvinnor på chefspositionerna ökar. Repertoarråden på tre operahus och en dansinstitution utgjordes vid årsskiftet 2007 av 10 kvinnor och 13 män, en könsfördelning på 40 procent kvinnor och 60 procent män, Tre av de fyra repertoarråden (eller motsvarande) utgörs av över 60 procent män, dock handlar det i två fall om en grupp på tre personer, två män och en kvinna.

Repertoar

Som visades förra året i delrapporten till detta uppdrag visar koreograferna till den samtida dansrepertoaren på institutionerna upp en jämn fördelning mellan kvinnor och män år 2007.

Repertoaren på lokala och regionala operahus innefattande musikaler och musikteater/operaproduktioner (men exklusive konserter), visar upp en mycket stor andel män bland upphovspersonerna. Således var 21 av 24 upphovspersoner män, vilket motsvarar 88 procent män och 12 procent kvinnor.

Slutsats

Samtliga operahus och dansinstitutioner har reviderat sina jämställdhetsplaner under något av åren 2006/2007/2008. Man anger bland annat att man i samband med det har uppdaterat handlingsplanen för sexuella trakasserier och genomfört lönekartläggningar.

21. Folkoperan, Göteborgsoperan, Norrlandsoperan, Värmlandsoperan samt nätverket Norrlands Nätverk för Musikteater och Dans. Ingår ej: Malmö Opera och Musikteater

Fem av sju institutioner har genomfört utbildningsinsatser för jämställdhet under 2007. Dessa har handlat om föreläsningar och seminarier då både arbetsmiljöperspektiv och verksamhetsperspektiv har behandlats.

Folkoperan anger att de under 2007 genomfört en tjänstevärdering av lönenivåer som resulterat i ett verktyg för att säkerställa könsneutralitet i lönesättningen.

3.4 Länsteatrar

Kulturrådet ger bidrag till 17 länsteatrar och till Cirkus Cirkör, Oktoberteatern (samt Västanå Teater fr.o.m. 2009). Dessa anges i regleringsbrevet under anslag 2:2 ap.3 *Bidrag till regional musikverksamhet samt regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner m.m.*

Organisation

Chefer för länsteatrar

- 2004/05: 2 kvinnor, 16 män (*Plats på scen*)
- 2005/06: 3 kvinnor, 15 män (*Plats på scen*)
- 2006: 2 kvinnor, 15 män, (SOU 2007:108)
- 2007: 5 kvinnor och 13 män,
- 2008: 7 kvinnor och 12 män (två delade; en av en kvinna och en man, och en av två män)

Även här ses en tydlig trend att andelen kvinnor på chefspositionerna ökar. Flera av dessa kvinnor har gått teaterchefsutbildningen som Svensk Scenkonst och Teaterförbundet genomförde med stöd från bland annat Kulturrådet.

Repertoarråden på 13 länsteatrar bestod 2007 av 52 kvinnor och 55 män. Inget av repertoarråden har någon kraftig övervikt för endera könet.

De regionala teaterinstitutionerna har lämnat återrapportering till Kulturrådet för bidraget 2007. Av dem har elva svarat att de har en reviderad jämställdhetsplan, trots att institutionerna lyder under huvudmannens ansvar och ofta lyder under huvudmannens plan. 12 av de 17 institutionerna har genomfört utbildningsinsatser främst genom föreläsningar och seminarier. Regionteater Väst AB har genomfört ett utvecklingsprojekt "Genus i den konstnärliga processen".

Ett flertal institutioner har tagit fasta på förslagen som lades i *Plats på scen* om en jämställd representation, på de konstnärliga positionerna som dramatiker, författare och regissörer. Man anger även ett aktivt arbete för att försöka bryta "traditionella arbetsfördelningar genom att anställa kvinnor som regissörer, scenografer och ljussättare, samt män som publikvärdar."

För arbetsmiljöperspektivet refereras till personalenkätundersökningar och lönekartläggningar, och att jämställdhet varit en stående punkt på alla personalmöten.

Repertoar

Majoriteten av institutionerna anger att de arbetar aktivt med genusperspektiv i repertoarläggningen och/eller med hjälp av Teaterförbundets jämställdhetschecklista.

Dalateatern anger att

de senaste 6–7 åren har tvärtemot vad som är brukligt fler stora vuxen- och familjeproduktioner regisserats av kvinnor än av män. Fler män har regisserat barnteater.

Smålands Musik och Teater har även gjort en egen version av Teaterförbundets jämställdhetschecklista som fylls i när repertoarbeslut tas:

Under 2007 undersöktes kvinnlig könsmaktsordning i samband med den feministiska tolkningen och uppsättningen av Brechts "Tolvskillingsoperan".

Man refererar till projekten som lyfter fram de kvinnor som var verksamma som dramatiker under 1800-talet och 1900-talets början. Och konstaterar att man aktivt måste arbeta på att få män i publiken på teatern.

Slutsats

Det kan konstateras att ett aktivt arbete kring jämställdhetsfrågorna bedrivs inom länsteatrarna och att utvecklingen går åt rätt håll.

3.5 Regional musikverksamhet

Bidrag till regional musikverksamhet lämnas till landsting/regioner och regionförbund. Detta anges i regleringsbrevet under anslag 2:2 ap.3 *Bidrag till regional musikverksamhet samt regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner m.m.* År 2008 erhöll 20 landsting/regioner och regionförbund, samt Region Skåne bidrag för regional musikverksamhet. Det sammanlagda beloppet för detta ändamål uppgick till 234 miljoner kronor.

Organisation

Länsmusikchefer:

- 2006: 5 kvinnor, 16 män (*Kön, makt och statistik*)
- 2008: 6 kvinnor, 15 män

Återrapporteringarna utgörs av 14 av de 17 beviljade institutionerna. Ett av landstingen har dock inte besvarat någon av frågorna, så beräkningen görs på 13 återrapporteringar.

11 av de 13 rapporterar att de har en reviderad jämställdhetsplan. Fem rapporterar att de har gjort utbildningsinsatser med fokus på jämställdhet under 2007. Exempelvis anges workshops med kvinnliga musiker i traditionellt manliga genrer som exempelvis blues, seminarieriet "Ta plats!" i samarbete med RFoD och mångkulturkon-sulenten. En skriver att utbildningsinsatser gjorts 2006

och 2008 men inte 2007, och någon att mellanchefsutbildningar genomförts.

En fråga som Kulturrådet särskilt följer är representationen av anställda musiker inom musikområdet. I tabellerna nedan ses att en majoritet av de anställda musikerna, både tillsvidare- och visstidsanställda inom länsmusiken är män. År 2005 utgjorde männen 79 procent av de fast anställda respektive 68 procent av de visstidsanställda.

TILLSVIDAREANSTÄLLDA MUSIKER VID REGIONALA MUSIKORGANISATIONER

	2005 ^a	2006 ^b	2007 ^c
Antal personer	165	250	190
Kvinnor	21%	24%	24%
Män	79%	76%	76%

a. Från återrapporteringar, 18 av 18 svarande

b. Från återrapporteringar, 15 av 20 svarande

c. Från återrapporteringar, 17 av 17 svarande

VISSTIDSANSTÄLLDA MUSIKER VID REGIONALA MUSIKORGANISATIONER

	2005 ^a	2006 ^b	2007 ^c
Antal personer	3 091	1 953	1 664
Kvinnor	32%	31%	40%
Män	68%	69%	60%

a. Från återrapporteringar, 18 av 18 svarande

b. Från återrapporteringar, 15 av 20 svarande

c. Från återrapporteringar, 17 av 17 svarande

Endast marginella förändringar har skett över dessa tre år, männen bland tillsvidareanställda har minskat något från 79 procent till 76 procent, men det är något olika urval av svarande de respektive åren. Bland de visstidsanställda har könsfördelningen jämnats ut till år 2007 från åren 2005 och 2006. Klart är i alla fall att andelen kvinnor är högre bland de visstidsanställda i jämförelse med andelen kvinnor bland de tillsvidareanställda.

Repertoarråden (10 stycken) bestod vid årsskiftet 2007 av 75 personer, medeltalet av könsfördelningarna i råden var 36 procent kvinnor och 64 procent män. Representationen i repertoarråden utgörs av intervallet enbart män, ett medianvärde om 68 procent män och en minsta andel män om 25 procent.

Repertoar

Kulturrådet samlar inte in uppgifter om repertoaren inom de regionala musikverksamheterna. Dessutom är verksamheterna mycket omfattande, vilket innebär att bidragsmottagarna med svårighet skulle kunna sammanställa åskådliga repertoarförteckningar.

Slutsats

Många anger att de arbetar för att balansera representationen, bland annat genom att prospelning sker bakom

skärm vid rekrytering, vilket enligt forskning²² har positiva effekter för en jämlikare bedömning i urvalet. Samtidigt kan flera formuleringar tydas som att jämställdhet i många organisationer ses som en fråga främst om och för kvinnor. Det är vanligt att arrangera särskilda evenemang med bara kvinnor och kvinnliga artister. I vilken grad särskilda kvinnoprojekt främjar jämställdhet och vilka aktiviteter som krävs i kombination med de särskilda insatserna för kvinnor för att främja jämställdhet är en viktig frågeställning som inte har något enkelt svar.

3.6 Orkestrar

De 13 orkestrar som erhåller statliga verksamhetsbidrag anges i regleringsbrevet under anslag 2:2 *ap.3 Bidrag till regional musikverksamhet samt regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner m.m.* Utöver detta erhåller ytterligare två orkestrar statsbidrag genom Region Skåne. Orkesterinstitutionerna har en huvudman och är i flera fall mer eller mindre sammanlänkade med regionens länsmusikuppdrag, vilket medför att huvudmannen ibland har svårigheter att redovisa verksamheterna separat.

Organisation

Orkesterchefer/chefdirigenter/konstnärlig ledare:

- 2005: 4 kvinnor, 24 män (*Sveriges samtliga professionella orkestrar*),
- 2006: (I *Kön, makt och statistik* anges inte orkesterchefer separat.)
- 2008: 2 kvinnor, 12 män

År 2006 angavs två tillsvidareanställda dirigenter (som båda var män) hos åtta av 13 bidragsbeviljade orkesterinstitutioner. Totalt angav desamma att 64 män och fyra kvinnor hade anlitats som dirigenter. Detta kan jämföras med Orkesterutredningens kartläggning av sju av de största orkestrarna i Sverige i programmet 2004/05, som visade att av 292 dirigenter var en kvinna och således 291 män.

I Orkesterutredningen diskuteras jämställdhet i förhållande till verksamheternas uppdragsformuleringar och slutsatserna är i linje med diskussionen i *Plats på scen* att jämställdhetsuppdrag ”uppfattas av några av branschens företrädare som ytterligare pålagor från staten.”²³

I kartläggningen²⁴ i *Plats på scen* visades att andelen kvinnor var mycket låg bland dirigenter, samtliga chefdirigenter var då män, och av gästande dirigenter var cirka fem procent kvinnor och 95 procent män. Även kartläggningen i *På spaning...* visar att musikproduktionen inom teater, dans och musikteater är mansdominerad. Kvinnor innehar mellan 11 och 17 procent och män 83 och

22. Goldin & Rouse, (2000), "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians"

23. Den professionella orkestermusiken i Sverige SOU 2006:34

24. Inte helt samma urval av orkestrar som Kulturrådets stödmottagare innefattar.

89 procent av positionerna tonsättare, dirigent respektive musikalisk ledning.

Flera institutioner anger att orkestrarnas administration utgörs av en majoritet kvinnor.

En fråga som Kulturrådet följer är hur representationen av kvinnor och män fördelas i orkestrarna. Kulturrådet tar in sådana uppgifter sedan flera år tillbaka, och här redovisas åren 2005–2007. Uppgifternas kvalitet skiftar dock något då vissa organisationer inte kan redovisa länsmusikverksamhet och orkesterverksamhet separat, varför några siffror kan vara dubbelredovisade. Men siffrorna visar ändå på en ungefärlig lägesbeskrivning och eventuella tendenser. I åiterrapporteringarna till Kulturrådet anger majoriteten av orkestrarna att de arbetar aktivt för att söka fler kvinnor både som dirigenter, solister och tonsättare.

TILLSVIDAREANSTÄLLDA MUSIKER I ORKESTERINSTITUTIONER

	2005 ^a	2006 ^b	2007 ^c
Antal personer	531	600	585
Kvinnor	33%	34%	34%
Män	67%	66%	66%

a. 14 av 15 svar, 3 inkl länsmusiken

b. 15 av 15 uppgiftslämnare, ett par är inklusive länsmusiken

c. 15 av 17 uppgiftslämnare, ett par är inklusive länsmusiken.

VISSTIDSANSTÄLLDA MUSIKER INOM ORKESTERINSTITUTIONER

	2005 ^a	2006 ^b	2007 ^c
Antal personer	1 237	1 340	1 025
Kvinnor	42%	39%	44%
Män	58%	61%	56%

a. 14 av 15 svar, 3 inkl länsmusiken

b. 15 av 15 uppgiftslämnare, inklusive länsmusiken

c. 15 av 17 uppgiftslämnare, inklusive länsmusiken.

Betydligt fler musiker är anställda på orkesterinstitutionerna i jämförelse med länsmusiken, men representationen av kvinnor och män är densamma som inom länsmusiken, cirka en tredjedel kvinnor och två tredjedelar män, bland fast anställda. En något större andel av de visstidsanställda inom orkesterinstitutionerna är kvinnor, 44 procent (år 2007) i jämförelse med länsmusiken. Sammantaget är andelen män högre på de fasta anställningarna än bland visstidsanställningarna.

Orkesterinstitutionerna hänvisar också till att musiker vid rekrytering provspelar bakom en skärm, som säkerställer att den skickligaste kommer att erbjudas provanställning. Det mest frekventa argumentet är just att det är *kvalitet och skicklighet* som är avgörande vid anställning av orkestermusiker.

Den tidigare nämnda forskningsstudien om metoden att ordna provspelning bakom skärm är en studie av Gol-

din och Rouse som studerat antagningen av musiker till symfoniorkestrar i USA.²⁵ De visade att när systemet med provspelning bakom skärm infördes, ökade både andelen kvinnor specifikt och andelen personer med utländsk bakgrund generellt bland dem som valdes ut för sin spel-skicklighet. Deras slutsats var att jurymedlemmarna således vägde in den sökandes kön och även kulturella bakgrund i sin kvalitetsbedömning av musikern, om jurymedlemmarna gavs möjlighet.

Samtliga institutioner anger att de har reviderat jämställdhetsplanen det senaste året och utbildningsinsatser med fokus på jämställdhet har gjorts av fyra orkesterinstitutioner under 2007. Tre av dessa angavs röra jämställdhet utifrån jämställdhetslagen och ett arbetsmiljöperspektiv.

På de 13 institutioner som svarat ingår totalt 128 personer i repertoarråden varav 35 procent kvinnor och 65 procent män. Medeltalet av repertoarrådens könsfördelningar är 31 procent kvinnor och 69 procent män. Största andelen kvinnor i ett repertoarråd är 58 procent medan största andelen män är 100 procent.

Repertoar

Kulturrådet begär inte in uppgifter om orkestrarnas repertoar ur jämställdhetsperspektiv i åiterrapporteringen, inte heller utifrån exempelvis kulturarvsperspektiv. I Orkesterutredningen sattes orkestrarnas repertoar i ett tidsperspektiv och visade på att

- de svenska orkestrarna spelar – generellt, men med vissa undantag – en låg andel samtida konstmusik
- den nyare musiken (upp till 30 år gammal) minskat sin andel
- den nyaste musiken minskat sin andel
- den nordiska musiken minskat sin andel

Att sådana förändringar har skett är inte så konstigt med hänsyn till att äldre verk kan användas utan kostnad medan det kostar att få tillgång till nyare eller nyskrivna verk.

Mot bakgrund av Orkesterutredningens konstaterande att den nya musiken har minskat i andel, minskar utrymmet för samtida tonsättare.

Slutsats

I *Plats på scen* uttryckte en musikproducent att "(T)raditionen är [jämställdhetens] värsta fiende på musikområdet". Det är i linje med något som också Kungliga Musikaliska Akademien (KMA) uppmärksammade i sitt remissvar till *Plats på scen*. KMA menade att man inom musikinstitutionerna lever kvar i otidsenliga hierarkiska strukturer och att man behöver verktyg för att kunna förändra struktu-

25. Goldin & Rouse, (2000), "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians"

terna, men att det inte finns någon automatik i att kvinnors ökande representation inom musikeryrket förändrar något vad gäller de ledande positionerna i musiklivet.

3.7 Utvecklingsbidrag till regionala scenkonstinstitutioner

Kulturrådet fördelar årligen särskilda utvecklingsbidrag till de regionala scenkonstinstitutionerna och till landstingen och regionerna för regional musikverksamhet. Medlen fördelas ur 2:2 *ap.3 Bidrag till regional musikverksamhet samt regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner m.m.* Bidrag kan lämnas till särskilda projekt utanför den ordinarie verksamheten, exempelvis arbete med att nå nya publikgrupper, turnéverksamhet, samarbete över konstområdesgränserna, samt annan samverkan mellan aktörer. En grundförutsättning är att verksamheten utformas i enlighet med de regionala förutsättningarna och omfattar hela länet/regionen.

Från och med 2005 finns möjlighet att söka verksamhetsbidrag eller utvecklingsbidrag för att utveckla och stärka den professionella dansen. I ansökan ska tydligt beskrivas vilka ekonomiska resurser som kommer att avsättas för detta ändamål. Medfinansiering från kommun och/eller landsting ska också anges.

Under 2008 har Kulturrådet beviljat utvecklingsbidrag till två länsteatrar för två projekt som fördjupar kunskapen om jämställdhet och genus. Det gäller Länsteatern Väster-norrland som genom Nationella Dramaturgiatet driver Dramawebben. Dramawebben samlar och tillgängliggör pjäser skrivna av kvinnor från 1800-talet och framåt. Det andra projektet avser det tredje året av projektet ”Donna dell arte” som Teater Halland driver. Teater Halland beskriver målet för sitt projekt med att man undersöker

Vad är identitet och vad är genus – den del av könet som är en social konstruktion socialt kön. Lika lite som ”man” och ”kvinna” är naturliga storheter är ”homosexuell” eller ”heterosexuell” det, båda enligt queerteorin konstruerade begrepp från 1800-talet. Vi vill föra diskussionen vidare och undersöka och utveckla nya former för diskussion och möten mellan barn, vuxna och aktörer där man kan diskutera frågeställningarna.

3.8 Bidrag till samarbete med tonsättare

Kulturrådet fördelar bidrag för samarbete med tonsättare ur anslag 2:2 *ap.3 Bidrag till regional musikverksamhet samt regionala och lokala teater-, dans- och musikinstitutioner m.m.* Bidragen kan enligt regleringsbrevet sökas av regionala och lokala dans-, musik-, musikteater- och teaterinstitutioner och länsmusikorganisationer och av fria teater-, dans- och musikgrupper, arrangörer samt vissa aktörer av kulturpolitiskt intresse.²⁶

Kulturrådets bidrag för samarbete med tonsättare är avsett att stimulera beställning av nya verk/tonsättaransättningar och kan beviljas för hela, eller del av, tonsättararvodet inklusive sådana kostnader som är förenade med tonsättarens arbete. Bidrag beviljas däremot inte för kostnader för librettist/ dramaturg eller textförfattare. Bidrag kan beviljas för beställning av nyproduktion av originalmusik samt elektroakustiska media för planerade framföranden. Bidrag kan också beviljas för tidsbestämda tonsättaransättningar för utvecklingsprojekt.

Urufförandets/projektets genomförande kan äga rum under påföljande säsong/er, men utbetalning av bidrag sker under det år då beslutet fattats. Kulturrådet förutsätter att den engagerade tonsättaren får arvode lägst enligt FST:s/SKAP:s tariffer.

Som stöd i fördelningen av stöd till samverkan med tonsättare har Kulturrådet en referensgrupp bestående av sex personer, tre kvinnor och tre män (dec. 2008). Referensgruppsmedlemmarna har haft ett seminarium om genusperspektiv inom scenkonstområdet och i bedömningsprocesser, och både jämställdhets- och genusperspektiv diskuteras därefter kontinuerligt vid referensgruppens möten.

Utgångspunkter

Föreningen Svenska Tonsättare (FST) som organiserar majoriteten av de svenska tonsättarna har en medlemsfördelning som till en övervägande majoritet består av män. Av de 294 aktiva tonsättarna i FST är 40 kvinnor (14 procent) och 254 män (86 procent).²⁷ Ett projekt som FST i samarbete med Eva R. Andersson genomförde under de Nordiska Musikdagarna 2007 resulterade i en rapport där bland annat två viktiga problem lyftes fram. Det första är problematiken kring normer i språkbruket genom att kvinnor anges som ”kvinnliga tonsättare” och särskiljs därigenom från normen som är ”tonsättare”. Per automatik kopplas ”tonsättare” till en man. Det andra är att kvinnor i lägre grad än män verkar få beställningar för stor orkester.²⁸ Under 2008 har FST också påbörjat ett projekt som kartlägger representation, resurser och inflytande, praxis och uppfattningar om jämställdhet på musikhögskolorna. Under hösten 2008 har den nybildade föreningen KVASt (bestående av främst kvinnliga tonsättare) beviljats medel från Ungdomsstyrelsen för att gentemot de svenska orkesterinstitutionerna kartlägga och marknadsföra svenska tonsättare som är kvinnor, både samtida och äldre.

Organisation

Stödet till samarbete med tonsättare är förhållandevis lätt att kartlägga ur representationssynpunkt då det är direkt riktat till de sökande organisationernas samarbeten med enskilda tonsättare.

26. Bidragssökande under anslag 28:7 Bidrag till vissa teater-, dans- och musikändamål.

27. www.fst.se årsskiftet 2008/09

28. FST i samarbete med Eva R Andersson *Jämställt i konstmusiken – eller hur står det till?*

I tabellen nedan ses en sammanställning över sökt och beviljat belopp och antalet ansökningar respektive antal beviljade ansökningar.

TONSÄTTARSTÖD

	2006	2007	2008
Antal ansökningar	30	101	84
Antal beviljade	23	62	47
Sökt belopp, tkr	3 603	9 048	11 950
Beviljat belopp, tkr	2 240	3 450	3 656

a. Bygger på material från ansökningar

År 2006 behandlades 30 ansökningar varav 23 beviljades en summa om 2 240 000 kr. Ansökningarna representerade samarbeten med 32 tonsättare, nio kvinnor och 23 män. Detta år kunde enbart institutioner söka för samarbeten. Samtliga nio kvinnor som institutionerna sökte stöd för beviljades bidrag, och för 18 av de 23 männen beviljades stöd. Fördelningen mellan kvinnor och män var 33 procent kvinnor och 67 procent män.

År 2007 behandlades 101 ansökningar. Anledningen till det dramatiskt ökade antalet är att då utökades målgruppen för stödet så att även fria grupper kunde söka. År 2007 beviljades 62 sökanden en total summa om 3 450 000 kronor. Ansökningarna representerade samarbeten med 111 tonsättare, varav 21 kvinnor (19 procent) och 90 män (81 procent). Vissa ansökningar omfattade flera tonsättare. De 62 ansökningarna som beviljades stöd omfattade samarbeten med 66 tonsättare, varav 15 kvinnor (23 procent) och 51 män (77 procent). Se tabell nedan.

År 2008 behandlades 86 ansökningar (fria grupper och institutioner kunde söka) och 47 beviljades en total summa om 3,7 miljoner kronor. Ansökningarna representerade samarbeten med 115 tonsättare, och av dem var 30 kvinnor (26 procent) och 85 män (74 procent). Vissa ansökningar omfattade flera tonsättare. De 47 ansökningarna som beviljades stöd omfattade samarbeten med 55 tonsättare. Av dem var 13 kvinnor (24 procent) och 42 män (76 procent).

Av tabellerna framgår att andelen kvinnor i ansökningarna har minskat mellan år 2006 (28 procent) och 2007 (19 procent) och sedan ökat mellan 2007 och 2008 (26 procent). År 2006 beviljades samtliga ansökningar som gällde samarbeten med kvinnor, och eftersom inte samtliga samarbeten med män beviljades var beviljningsgraden högre för kvinnor. Även år 2007 beviljades kvinnor stöd i högre grad (23 procent) än andelen kvinnor var representerade i ansökningarna (19 procent), medan 2008 beviljades män (76 procent) stöd i högre grad än andelen män (74 procent) var representerade i ansökningarna.

När tonsättarstödet öppnades att sökas även av fria grupper, förväntade sig referensgruppen att andelen

tonsättare som är kvinnor skulle öka.²⁹ Men i beslutet för 2008 års fördelning konstaterades att en sådan ökning tyvärr inte kunde ses i den totala fördelningen. En uppdelning av 2008 års ansökningar mellan fria grupper respektive institutioner visar dock att förväntningen delvis stämmer. Representationen bland tonsättarna i ansökningarna från fria grupper uppgick till 31 procent kvinnor och 69 procent män, medan representationen bland tonsättarna i ansökningarna från institutionerna uppgick till 16 procent kvinnor och 84 procent män. Här ses således att institutionerna i högre grad har valt att samarbeta med tonsättare som är män i jämförelse med de fria grupperna. Samtidigt bör man beakta att i 2006 års fördelning – då enbart institutioner kunde söka stödet – uppgick andelen kvinnor som institutionerna valt att söka för till 28 procent.

STÖD FÖR SAMVERKAN MED TONSÄTTARE, ANDELAR KVINNOR OCH MÄN

	2006	2007	2008
Kvinnor (ansökan)	28%	19%	26%
Män (ansökan)	72%	81%	74%
Kvinnor (beviljade)	33%	23%	24%
Män (beviljade)	67%	77%	76%

BELOPP SÖKT OCH BEVILJAT FÖR KVINNOR RESP. MÄN, SAMVERKAN MED TONSÄTTARE

	2006	2007	2008
Kvinnor (ansökan)	26%	16%	20%
Män (ansökan)	74%	84%	80%
Kvinnor (beviljade)	36%	24%	21%
Män (beviljade)	64%	76%	79%

Slutsats

Representationen visar på att andelen kvinnor är låg, cirka 25 procent, jämfört med andelen män bland tonsättarna. Men något tydligt mönster ses inte. År 2006 sökte institutionerna för en relativt stor andel kvinnor (28 procent) och beviljades en ännu större andel av medlen (33 procent) för att år 2008 sedan söka för en betydligt högre andel män (84 procent). År 2008 sökte fria grupper istället för en betydligt större andel kvinnor (31 procent) i jämförelse med institutionerna (16 procent).

Kulturrådet har inför 2009 års fördelning utökat kommunikationen med de sökande i syfte att uppmana dem att söka fler samarbeten med tonsättare som är kvinnor i förhållande till tonsättare som är män.

29. Ett förslag från Kulturrådet utifrån uppdrag i regleringsbrev 2006.

4. FRIA TEATER-, DANS- OCH MUSIKGRUPPER

Kulturrådet hanterar årligen ca 500 ansökningar för stöd till fria scenkonst- och musikgrupper. Cirka 150 fria musikgrupper, ett 80-tal fria teatergrupper och ett 50-tal fria dansgrupper ges stöd varje år. Bidrag till fria grupper fördelas ur anslag 2:3 *ap.1 Bidrag till fria teater-, dans- och musikgrupper, arrangörer samt vissa aktörer av kulturpolitiskt intresse.*

4.1 Fria teatergrupper

Fria teatergrupper mottar den största andelen av anslaget och bidragen (årliga bidrag och enstaka produktionsbidrag) till fria teatergrupper fördelas två gånger per år. År 2008 uppgick det samlade stödet till fria teatergrupper till ca 53 miljoner kronor efter ansökningar om 170 miljoner kronor från 282 grupper. En referensgrupp granskar ansökningarna och lägger förslag på hur medlen bör fördelas, och det är Kulturrådets mål för bidragsgivningen som ligger till grund för beslutet. Kulturrådets teaterreferensgrupp utgörs av sex kvinnor och fyra män. En av kvinnorna är ordförande. Kulturrådets generaldirektör tar efter beredningen beslut om årliga bidrag och enstaka produktionsbidrag till fria teatergrupper.

Organisation

Samtliga ansökningar 2008

En sammanställning av könsrepresentationen bland sökande och de som beviljades bidrag 2008 visar på hur samtliga sökande förhåller sig till beviljade.

KVINNOR OCH MÄN I ANSÖKNINGAR FRÅN FRIA TEATERGRUPPER 2008

	Kvinnor i konstnärlig ledning	Män i konstnärlig ledning	Kvinnor i produktion	Män i produktion
Antal personer	488	391	2 041	1 889
Andelar	56%	44%	52%	48%

Cirka 3 000 personer angavs medverka i produktionen i de 282 ansökningarna från fria teatergrupper, varav 52 procent kvinnor och 48 procent män. På positionen konstnärlig ledning var andelen kvinnor något högre (56 procent) än män (44 procent).

Även bland de beviljade utgjorde kvinnor 52 procent och män 48 procent. I konstnärlig ledning var 54 procent kvinnor och 46 procent män.

KVINNOR OCH MÄN FRIA TEATERGRUPPER 2008 SOM BEVILJATS BIDRAG

	Kvinnor i konstnärlig ledning	Män i konstnärlig ledning	Kvinnor i produktion	Män i produktion
Antal personer	193	164	802	732
Andelar	54%	46%	52%	48%

Kulturrådet kommenterar också denna könsfördelning i beslutet för 2008 års (första) fördelning:

Referensgruppen har även bedömt ansökningarna utifrån ett jämställhetsperspektiv. Bland såväl de sökande som de förordade projekten och verksamheterna är andelen kvinnor såväl i konstnärlig ledning som sysselsatta något över hälften.

Grupper som beviljats bidrag från Kulturrådet

I tabellen nedan ses representationen av kvinnor och män i fria teatergrupper som beviljats stöd från Kulturrådet. Könsrepresentationen ligger konstant runt 50 procent kvinnor och 50 procent män mellan 2005 och 2008.

MEDLEMMAR I TEATERGRUPPER SOM BEVILJATS BIDRAG 2005-2008

	2005 ^a	2006 ^b	2007 ^c	2008 ^d
Antal beviljade stöd	83	89	101	97
Antal personer	1 195	1 223	1 309	1 534
Kvinnor	53%	53%	51%	52%
Män	47%	47%	49%	48%

a. Från återrapportering, antal kvinnor och män bygger på 74 grupper, bortfall 11 procent

b. Från återrapportering, antal kvinnor och män bygger på 71 grupper, bortfall 9 procent

c. Från återrapportering, antal kvinnor och män bygger på 74 grupper, bortfall 25 procent

d. Information bygger på ansökningarna

Fördjupade analyser visar på att könsfördelningen är förhållandevis jämn på några av de konstnärliga positionerna. Exempelvis ses i återrapporteringen för 2006 att skådespelare utgörs av 52 procent kvinnor och 48 procent män, och regissörer utgörs av 47 procent kvinnor och 53 procent män.

SKÅDESPELARE OCH REGISSÖRER 2006^a

	Skådespelare	Regissörer
Antal grupper	71	71
Antal personer	369	102
Kvinnor	52%	47%
Män	48%	53%

a. Siffrorna bygger på återrapporteringar med nio procent bortfall

En sammanfattning av fria teatergruppers jämställdhetsarbete år 2007³⁰ visar att 17 grupper, det vill säga cirka 23 procent av grupperna, hade en reviderad jämställdhetsplan. I princip inga av dessa grupper var så stora att de omfattades av lagkravet³¹ att ha en jämställdhetsplan.

Sju av de svarande (ca 9 procent) anger att de genomfört utbildningsinsatser för jämställdhet. De utbildningar som nämns är exempelvis Teaterförbundets utbildning om sexuella trakasserier och interna seminarier. Ekonomi anges som en vanlig anledning till att kunskapsinsatser inte har gjorts. Likalönsprinciper tas upp angående arbetsmiljö.

47 teatergrupper har besvarat frågan om repertoarråd. Totalt fanns 265 personer i deras repertoarråd och av dem var 56 procent kvinnor och 44 procent män. Den högsta andelen män var 67 procent, medan det fanns tre råd som utgjordes enbart av kvinnor. I majoriteten 29 (62 procent) av de 47 råden var könsrepresentationen inom intervallet 40/60 procent.

Repertoar

En sammanställning av upphovspersoner till repertoaren³² visar att fler män (57 procent) än kvinnor (29 procent) var ensamma upphovspersoner till de 207 produktioner där upphovspersonen hade angetts. 14 procent av produktionerna hade både kvinnor och män tillsammans som upphovspersoner.

Vad gäller verksamhet och repertoar så anger många hur representationen ser ut på lika positioner, exempelvis "teatern leds av en kvinna". Man framhäver de positioner där den anställda går emot förväntat kön så som att en kvinna är tekniker, och att de gör medvetna val för att skapa en jämställd representation. Många arbetar även uttalat med ett genusperspektiv i verksamheten vilket följande citat exemplifierar:

"Frågor om genus och makt är genomgående i vårt arbete och våra produktioner..."

"Minst lika viktigt är för oss samtalet om hur man undviker att reproducera klichéer om kvinnor och män på scen."

Slutsats

Vad gäller fördelningen av bidrag till fria teatergrupper så synes andelen kvinnor och män vara ganska jämn, med en liten övervikt av kvinnor totalt sett. Könsfördelningen bland de sökande motsvarar också andelen kvinnor och män i grupper som beviljats stöd. Här har dock Kulturrådet inte kunnat sätta de sökande i relation till hela målgruppen för stödet, då det inte finns statistik på området.

Flertalet av teatergrupperna anger att de arbetar medvetet med jämställdhets- och genusperspektiv i både produktion och i arbetsmiljö. Jämställda arbetsvillkor

exemplifieras med anpassning till familjeliv och likalönsprinciper. Många anger att de har en jämn könsfördelning på olika positioner och framhäver de positioner där den anställda går emot förväntat kön såsom att en kvinna är tekniker och liknande. De som riktar sig till barn och unga skriver att de känner ett särskilt ansvar att göra medvetet jämställda val i produktionen.

Studier som Karin Enbergs "Fan ska vara skådespelerska 45+"³³ visar att andelen kvinnor är högre inom den fria teatersektorn än på institutionsteatrarna. Frigruppssektorn har mindre offentliga medel än institutions-teatrarna³⁴. En slutsats i *Plats på scen* är också att det i första hand är inom bland annat de fria teatergrupperna som det "finns en feministisk (och i många fall intersektionell) scenkonst".

4.2 Fria dansgrupper

Kulturrådet fördelar årliga bidrag och produktionsbidrag även till de fria dansgrupperna. År 2008 uppgick det samlade stödet till fria dansgrupper till ca 20 miljoner kronor och bidragen fördelades vid två tillfällen under året. Bidragen till de fria dansgrupperna bereds av en referensgrupp. Kulturrådets dansreferensgrupp består av fyra kvinnor och fyra män, ordföranden är kvinna. Kulturrådets generaldirektör tar efter beredningen beslut om verksamhetsbidrag och enstaka produktionsbidrag till fria dansgrupper, och det är Kulturrådets mål för bidragsgivningen som ligger till grund för besluten.

Anslaget till fria dansgrupper höjdes mellan 2005 och 2006, med cirka 25 procent till 19 miljoner kronor.

Kulturrådet bedriver under 2007–2009 ett pilotprojekt med målsättning att skapa officiell statistik över dansområdet. Med officiell statistik över dansområdet som underlag kommer Kulturrådet även att kunna analysera utfallet av bidragsgivningen i relation till hela målgruppen för Kulturrådets stöd till fria dansgrupper.

Organisation

Samtliga ansökningar

Den procentuella andelen medverkande kvinnor och män överensstämmer relativt väl i både ansökningar och bifall. Dock redovisas i denna tabell inte om de summor som söktes och beviljats skiljer sig åt mellan kvinnor och män.

FRIA DANSGRUPPER TOTALT 2007^a

	Antal	Medverkande kvinnor	Medverkande män
Ansökningar	122	54% (581)	46% (497)
Beviljade	51	54% (280)	46% (239)

a. Uppgifter från ansökningar

30. 74 redovisningar (80 %), av 93 fördelade bidrag.

31. Under 2007 gällde kravet på jämställdhetsplan för organisationer med tio anställda eller fler vid årsskiftet.

2009 gäller kravet organisationer med 25 anställda eller fler.

32. Egen repertoar, gästspel är exkluderade. Nio procent av stödbeviljade saknas i materialet.

33. Enberg, Karin (2003): Fan ska vara skådespelerska 45+ Stockholm: Teaterförbundet.

34. Gislén, Ylva (2000): Vem säger sig fri? En översyn av de fria teatergrupperna. Statens kulturråd.

Utfallet av bidragsfördelningen enligt ansökningarna för fria dansgrupper är att andelen kvinnor och män är densamma i ansökningarna som bland beviljade. I tabellen nedan redogörs för konstnärliga ledare, baserat på uppgifter från ansökan, som gäller den andra fördelningssomgången av bidrag till fria dansgrupper (obs! fördelningen gäller endast 12 procent av det totala stödet 2007), här ses att kvinnor som konstnärliga ledare beviljats stöd i högre grad än män som konstnärliga ledare.

FRIA DANSGRUPPER 2007, FÖRDELNING 2 - KVINNOR OCH MÄN I KONSTNÄRLIG LEDNING

	Antal	Kvinnor i konstnärlig ledning	Män i konstnärlig ledning
Ansökningar	49	58% (67)	42% (49)
Beviljade	19	66% (31)	34% (16)

Grupper som beviljats bidrag från Kulturrådet

I tabellen nedan ses hur könsfördelningen har sett ut bland fria dansgrupper som beviljats stöd under perioden. Medlemmar/personer i produktionerna utgörs av en något större andel kvinnor, cirka 55 procent kvinnor och cirka 45 procent män.

MEDLEMMAR/PERSONER I PRODUKTION I FRIA DANSGRUPPER SOM BEVILJATS STÖD

	2005 ^a	2006 ^b	2007 ^c	2008 ^d
Beviljade grupper	51	48	51	52
Antal personer	437	451	519	722
Kvinnor	54%	53%	54%	57%
Män	46%	47%	46%	43%

a. Från återrapportering, antal kvinnor och män bygger på 36 grupper, 29 procent bortfall

b. Från återrapportering, antal kvinnor och män bygger på 42 grupper, 12 procent bortfall

c. Från ansökningar

MEDLEMMAR I FRIA DANSGRUPPER ÅR 2006^a

	Dansare	Koreografer
Antal grupper	42	42
Kvinnor	60%	77%
Män	40%	23%
Antal personer	180	35

a. Totalt antal beviljade var 48, bortfall på 12,5 procent

En fördjupning i återrapporteringen av 2006 års fördelning visar att könsfördelningen på positionen dansare utgörs av 60 procent kvinnor och 40 procent män, koreograferna utgörs av 77 procent kvinnor och 23 procent män.

Kvinnor dominerade således på koreografposten i de fria dansgrupperna år 2006, och enligt uppgifter om repertoaren 2006 har kvinnor koreograferat 70 procent av de 143 produktioner där upphovspersonen är angiven.

Män koreograferade 15 procent av produktionerna och 15 procent var samarbeten mellan kvinnor och män.

En sammanställning av återrapporteringsmaterial³⁵ till Kulturrådet av 2007 års medel visar att ingen av de fria dansgrupperna har en jämställdhetsplan³⁶ men ingen är heller så stor att de har detta lagkrav på sig. En organisation anger dock att man håller på att utveckla en plan och flera anger att de arbetar med jämställdhet, bland annat utifrån "Teaterförbundets jämställdhetsplan" och arbetar med likalönsprinciper.

Många av grupperna har genomfört utbildningsinsatser. En organisation anger att utbildningsinsatser "sker löpande, naturligt" och en annan genom Dansbyråns projekt Reach Out, vars syfte varit att utveckla metoder för försäljning av danskonst och kvinnligt entreprenörskap.

Flera grupper anger att de har deltagit i utbildning anordnad av Loco Motion och Jämställdhetsombudsmannen. Av dem som inte genomfört utbildningsinsatser anges främst tids- och resursbrist som skäl.

En grupp anger att man har kartlagt "mäns och kvinnors arbetsmiljöer, föräldraskap, rekrytering och lönesättningen varvid vi inte har kunnat notera några skillnader som har med kön att göra".

Var tredje grupp anger att de har ett repertoarråd eller motsvarande. Totalt är 75 procent av de 32 aktiva personerna i repertoarråden kvinnor och 25 procent är män. Fyra av de tio repertoarråden utgörs av endast en person. Den högsta andelen män i råden utgörs av 50 procent män, medan det finns repertoarråd som består enbart av en eller flera kvinnor.

Repertoar

Inom fria dansgrupper uppger många att man arbetar jämställdhetsmedvetet exempelvis i val av drivande roll, kostym, smink, lön, och försöker att undvika framställningar av stereotypa könsroller, men även att man håller regelbundna möten, gör utvärderingar och att det finns en pågående diskussion om jämställdhets- och genusperspektiv.

Flera exempel finns på kvinnor och män som arbetar med att utforska genus i framställningen. Ett projekt anger att "såväl manliga som kvinnliga dansare får visa på lika mycket fysisk styrka och 'softhet'".

Feministiskt perspektiv på sitt arbete och utformar metoder med en medveten genusanalys av både process, tematik, form, språk och organisation = numerärt och statistiskt redovisningsbart jämställdhetsarbete inte helt lätt att uppfylla.

...

politiskt, strukturellt och tematiskt arbeta med och lyfta fram kvinnliga dansare och låta dessa representera män - niska inte ett kön

35. 32 svar av 51 beviljade bidrag, svarsfrekvens på 62 procent.

36. Krav på jämställdhetsplan ställs på organisationer som har 25 anställda eller fler.

Därutöver talar man om starka kvinnoporträtt, och att man välkomnar alla som publik till föreställningarna oavsett kön, ålder, sexuell läggning, religiös tillhörighet eller politisk ståndpunkt. En grupp anger att hela dess drivkraft är att försöka se och ifrågasätta normer och regelverk.

Slutsats

Sammanfattningsvis utgör kvinnor en majoritet av koreograferna inom de fria dansgrupperna men det är även i viss mån kvinnodominans bland dansarna. Totalt sett anges att cirka 55 procent kvinnor och 45 procent män är engagerade som medlemmar och/eller i fria dansgruppers produktioner. Inom fria dansgrupper verkar medvetenheten vara hög om både kvinnor och män i förhållande till genus- och jämställdhetsperspektiv.

Dans är ett konstområde som fortfarande är generellt kvinnodominerat, men i *Plats på scen* visas att män är överrepresenterade på de få, men mer resursstarka, institutionerna.

4.3 Fria musikgrupper

Kulturrådet fördelar verksamhetsbidrag till fria musikgrupper vid ett tillfälle per år. År 2008 uppgick det samlade stödet till fria musikgrupper till ca 10 miljoner kronor och av ca 250 inkomna ansökningar beviljades knappt 150 bidrag.

Bidragen till de fria musikgrupperna bereds av en referensgrupp. Musikreferensgruppen bestod vid årsskiftet 2008/09 av fyra kvinnor och fem män, varav en man är ordförande. Kulturrådets generaldirektör tar efter beredningen beslut om verksamhetsbidrag till fria musikgrupper och det är Kulturrådets mål för bidragsgivningen som ligger till grund för besluten.

Stöd ges till fria musikgrupper som bedriver verksamhet i yrkesmässiga former. Bidragens storlek baseras – utöver på vad som nämnts ovan – bland annat på gruppernas storlek och verksamhetens omfattning. År 2007 och 2008 var det genomsnittliga stödet cirka 70 000 kronor. Bidragen avser huvudsakligen gruppernas turnerande verksamhet i Sverige, men även internationellt.

Organisation

STÖD TILL FRIA MUSIKGRUPPER 2008

	Antal	Medverkande kvinnor	Medverkande män
Ansökningar	240	23%	77%
Ansökt belopp, tkr	31 510	25%	75%
Beviljade	142	25%	75%
Beviljat belopp, tkr	9 700	22%	78%

Den procentuella andelen medverkande kvinnor och män överensstämmer relativt väl i både ansökningar och bifall. Det är värt att notera att andelarna beviljade belopp dock förändras marginellt till förmån för de sökande som är av manligt kön.

Vad gäller Kulturrådets stöd till fria musikgrupper enligt tabellerna nedan så har andelen kvinnor i grupperna ökat något, från 20 procent år 2005 till 25 procent år 2008. Kulturrådet konstaterar i beslutet för 2008 års fördelning att det bör noteras att inom jazzområdet är andelen kvinnor endast sju procent av de beviljade, och män 93 procent, medan inom konstmusikområdet är andelen kvinnor 40 procent av de beviljade, och män 60 procent.

MEMLEMMAR I FRIA MUSIKGRUPPER SOM BEVILJATS STÖD 2005–2008

	2005	2006	2007 ^a	2008 ^a
Antal grupper	151	142	144	142
Antal personer	821	679	921	886
Kvinnor	20%	23%	24%	25%
Män	80%	77%	76%	75%

a. Beviljade, information från ansökningar, 2005 och 2006 är från återrapporteringarna med knappt 20 procents bortfall

En fördjupning i 2008 års fördelning visar att andelen kvinnor uppgår till cirka 25 procent och andelen män cirka 75 procent bland de beviljade. I ansökningarna utgjorde kvinnor 23 procent och män 77 procent. Av de 240 sökande grupperna var ca 45 procent enkönade med enbart män och fem procent enkönade med enbart kvinnor.

I återrapporteringen för år 2007 har 126 återrapporteringar (86 procent) av 142³⁷ förväntade återrapporteringar hittills inkommit. 22 av de 126 grupperna har inte besvarat den fråga som finns i återrapporteringsblanketten om hur de arbetar med jämställdhetsperspektiv. Svarsfrekvensen är således 72 procent för följande sammanställning och analys av hur fria musikgrupper har beskrivit sina insatser under 2007 för att integrera ett jämställdhetsperspektiv med avseende på repertoar/verksamhet, organisation och publik.

Samtliga svarande grupper är medvetna om mansdominansen inom musikgenren generellt. I redovisningarna framhävs de kvinnor som på olika sätt engagerats som tonsättare, musiker, sångerskor med mera. Totalt anges 32 kvinnonamn och två mansnamn i redovisningarna. Vad gäller publikarbetet så påpekas arrangörernas ansvar för att arbeta för en jämn könsrepresentation bland publiken.

En grupp har arbetat för att få fram verk av kvinnliga tonsättare, vilket resulterade i en konsert på internationella kvinnodagen.

37. Skiljer sig från siffran i tabellen på grund av att tabellen bygger på ansökningar och detta är återrapporteringsmaterial.

En annan grupp bestående av fyra män, konstaterar att de spelar musik för ”dagisvärlden” som de uppfattar är kvinnodominerad och anser därmed att de gör en insats för att jämna ut könsbalansen där, och en grupp menar att ”barn behöver se och höra kvinnliga musiker för att få förebilder på ett naturligt sätt”.

En grupp bestående av enbart kvinnor skriver: ”vi finns, och jobbar på samma villkor som våra manliga kollegor. Vi skapar vår egen musik, våra egna speltillfällen och formar vår egen verklighet”.

Andra poängterar hur positivt det är att arbeta i könsblandade grupper, och hur man försöker planera verksamheten så att man tar hänsyn till exempelvis familjeförhållanden.

Repertoar

Kulturrådet tar i återrapporteringarna inte in detaljerade uppgifter om de fria musikgruppernas repertoar varför underlag för analys saknas.

Slutsats

På musikområdet har jämställdhetsperspektiv uppmärksammas under 2008 på flera håll. Hösten 2007 beviljade Kulturrådet stöd till Mistral Music AB för en kartläggning av arbetsvillkoren inom jazz- och improvisationsmusikområdet,³⁸ ett projekt som har satt igång processer inom genren. Därtill uppmärksammades exempelvis våren 2008 att 19 av de 20 nominerade till priset Jazzkatten var män, en könsfördelning som inte ansågs representativ för genren.

Könsbalansen bland de fria musikgrupper som har beviljats stöd har jämnats ut marginellt mellan 2005 och 2008, från en andel om 80 procent män till drygt 75 procent män (och 25 procent kvinnor). Könsfördelningen är mycket olika mellan olika genrer. I gruppernas beskrivning av hur man arbetar med jämställdhetsperspektiv är det vanligast att räkna upp de kvinnor som engagerats i form av tonsättare, musiker och sångerskor. Några tar även upp att verksamhetsplaneringen ska fungera med hänsyn tagen till ansvar för familj.

I *Plats på scen* uppmanas Kulturrådet att prioritera att se över stödet till fria musikgrupper ur ett jämställdhetsperspektiv. Under 2008 har Kulturrådet fokuserat på kunskapsinsatser för att öka medvetenheten om genus- och jämställdhetsperspektiv hos Kulturrådets handläggare och referensgruppsmedlemmar och könsfördelningen inom olika musikinriktningar har diskuterats och beaktats i referensgruppen.

Kulturrådet kommer under 2009 att intensifiera arbetet med jämställdhetsfrågorna, med särskild fokus på de fria musikgrupperna.

4.4 Vissa aktörer av kulturpolitiskt intresse

Verksamhetsbidrag fördelas även till vissa aktörer av kulturpolitiskt intresse. För närvarande kan bidraget sökas av Dalhalla, Internationella Vadstena-Akademien, Musikaliska Akademien, Orienteatern, Ulriksdals slottsteater, Strindbergsteatern, Eric Ericssons Kammarkör samt Eric Sahlström-institutet.

Återrapportering för 2007 har hittills inkommit från Strindbergs Intima teater, Stiftelsen Internationella Vadstena-Akademien och Föreningen Dalhallas Vänner. Organisationerna har för få anställda för att omfattas av kravet på jämställdhetsplan och utbildningsinsatser för jämställdhet har inte genomförts. Alla fyra beskriver dock att de beaktar jämställdhetsperspektiv både i arbetsmiljön och i verksamheten.

Även bland dessa aktörer pågår projekt med att lyfta fram dramatik skriven av kvinnor under slutet av 1800-talet.

Vid sammansättningen av säsongens konsertprogram finns jämställdhetsperspektivet alltid med som en parameter tillsammans med andra faktorer som etnisk mångfald, ekonomi, internationell representation, att tillgodose olika genrers medverkan m.m.

4.5 Arrangörer av dans och musik

Kulturrådet fördelar medel till arrangörer av professionell scenkonst. Förutsättningar för arrangörstöd är att det finns lokal och regional medfinansiering. Dessutom är den geografiska spridningen viktig för fördelningen. Bedömning och fördelningsförslag görs av kansliet och beslutas av generaldirektören.

Anslaget till dansarrangörer har utökats från 2006 till 2008 med 34 procent. Under 2008 har Kulturrådet beviljat knappt 40 stöd till dansarrangörer om 11,8 miljoner kronor. Kulturrådet har aktivt arbetat för att stödja och utveckla samverkan på dansområdet genom bland annat nätverk, mot bakgrund av att dansområdet har en i jämförelse svag institutionsstruktur jämfört med till exempel teaterområdet.

Fördelningen av medel till musikarrangörer har under perioden 2006–2008 varit konstant runt 22,5 miljoner kronor och ett femtiotal arrangörer har beviljats stöd. Inom stödet beviljas bland annat bidrag till fem riksorganisationer på musikområdet för vidare förmedling till respektive medlemsorganisationer. Stödet till riksorganisationerna uppgår till drygt 50 procent av medlen.

38. Läs mer i avsnittet om projektbidragen.

STÖD TILL DANS- OCH MUSIKARRANGÖRER

	2006	2007	2008
Dansstöd, tkr	8 775	8 352	11 800
Beviljade dansarrangörer	37	36	38
Musikstöd, tkr	22 520	22 555	22 330
Beviljade musikarrangörer	50	47	50

Vad gäller stödet till riksorganisationerna ansvarar de för att fördela stödet vidare till sina medlemmar som utgörs av lokala musikarrangörer.

Kulturrådet har ännu inte fastställt hur återrapportering bör utformas ur jämställdhetsperspektiv gentemot dessa riksorganisationer och föreliggande rapport förväntas ge underlag för det kommande jämställdhetsarbetet på området.

Organisation

I ansökningarna för beviljade bidrag år 2008 har Kulturrådet kartlagt styrelser i de arrangerande musikföreningarna (uppgifter om dansarrangörerna har inte samlats in). Med ett visst bortfall (ca 30 procent) kan konstateras att av de svarande är två av tre ordföranden män, men att det totala antalet styrelsemedlemmar utgörs av cirka 43 procent kvinnor och 57 procent män. Fyra organisationer har styrelser som består enbart av män.

STYRELSEMEDLEMMAR I ARRANGERANDE MUSIKFÖRENINGAR^a

	Kvinnor	Kvinnor%	Män	Män%
Antal	78	43%	102	57%
- varav ordförande	11	32%	23	68%
Enkönade styrelser	0	0%	4	100%

a. Bygger på 32 av 46 beviljade arrangörer (exkl. riksorganisationerna)

Vad gäller organisation anges att man försöker säkerställa jämn könsrepresentation vid tillsättning av förtroendeuppdrag och anställning av personal. En organisation anger att organisationens styrelse för första gången utgörs av fler kvinnor än män.

I en del verksamhetsbeskrivningar framstår att man är medveten om att musikområdet i högre grad befolkas av män samtidigt som flera menar att könsfördelningen bland musikerna börjar jämnas ut.

Ett flertal beskriver att de arbetar med speciella tjejaktiviteter. De är aktiva för att öka andelen engagerade artister som är kvinnor och att få in ”tjejband” i programmen. Man vill skapa goda förebilder genom att exempelvis aktivt välja att beställa nya verk av tonsättare som är kvinnor.

Flera anger resultat som att ”könsfördelningen var 50/50 under en musikfestival”, att ”under 2007 var en tredjedel av de medverkande kvinnor”, att ”två tredjedelar var män”. Någon har ökat andelen kvinnor i programmet med 50 procent under föregående år.

Dansarrangörer

Några dansarrangörer anger att man aktivt försöker säkerställa en jämn könsrepresentation på positioner som projektledning, tekniker samt bland de grupper med kulturbärare/kulturskapare som anlitas. Vad gäller arbetsgivaransvaret anges exempelvis jämställd gagesättning. Flera anger att de arbetar för att bryta normer och ifrågasätta maktstrukturer, genom att exempelvis anlägga ett genusperspektiv i den konstnärliga gestaltningen och genom att arrangera seminarier på området. Publiken tas inte upp så explicit som hos musikarrangörerna.

Samtidigt är en del svar mer svårtolkade som: ”Ja vi arbetar alltid för att främja jämställdheten mellan könen, både konstnärligt, publikt och personellt.”

Slutsats

I redovisningarna blir det tydligt att det finns två olika grundläggande attityder. Antingen är utgångspunkten att man uppfattar att det är jämställt, vilket visar sig i att man inte problematiserar verksamheten eller anger att man söker efter möjliga ojämlikheter. Den andra utgångspunkten är att man uppfattar ojämställdhet som en utgångspunkt och anger hur man aktivt arbetar för en jämn könsfördelning på olika positioner.

Vad gäller riksorganisationer för musikarrangörer så saknar Kulturrådet statistik över hur medlen används, bland annat ur jämställdhetsperspektiv.

Mot bakgrund av de publikundersökningar som gjorts av Kulturrådet och SOM-institutet och tillsammans med kommentarer från arrangörerna framstår publiken, genomsnittligt, bestå av en jämn fördelning av kvinnor och män eller av en majoritet kvinnor. Inom musikområdet ser dock Kulturrådet att könsfördelningen bland musiker skiljer sig stort mellan olika inriktningar, där exempelvis jazzområdet är mansdominerat.

4.6 Fonogram

Kulturrådet fördelade år 2008 ca 5,7 miljoner kronor i fonogramstöd till 95 producenter enligt nedanstående tabell. Fonogramstödet kan ges för produktion, distribution och marknadsföring av fonogram med svenska, eller i Sverige bosatta, artister och upphovsmän. En mindre summa ges också som utvecklingsstöd till fonogramproducenter, där cirka fem producenter har möjlighet att söka stödet.

FONOGRAMSTÖD 2008

	Produktionsstöd	Marknadsstöd	Utvecklingsstöd
Antal ansökningar	342	62	5
Antal beviljade	84	11	1
Summa sökt	28 003 478	2 998 085	2 270 000
Summa beviljad	5 009 000	327 000	350 000

Stödet beslutas av en arbetsgrupp. Arbetsgruppen består av fem kvinnor och fyra män, en av männen är ordförande.

Vid fördelning av bidrag ska Kulturrådet:

- ta hänsyn till såväl fonogrammets konstnärliga kvalitet som producentens behov av bidrag,
- sträva efter att stödja mångsidighet vad gäller verk, artister och upphovsmän, och
- särskilt beakta behovet av fonogram av god kvalitet för barn och ungdom.

Information om medverkande finns endast dokumenterat i *produktionsstödet* som också utgör 88 procent av det fördelade stödbeloppet.

Organisation/representation

I 56 procent av ansökningarna har huvudartistens/ernas namn angetts. Räkna man kvinno- och mansnamn i denna lista framkommer att 31 procent av artisterna är kvinnor och 69 procent är män, totalt anges 240 namn. Här kan anses vara en stor felmarginal men de fall där huvudartist inte angetts kan också ses som att där inte finns någon huvudartist. Ser man till *samtliga medverkande* som har angetts i 99 procent av ansökningarna, så bekräftas bilden av att kvinnor utgör en minoritet och män en majoritet. Bland samtliga medverkande är 20 procent kvinnor och 80 procent män, totalt har 1 699 personer omnämnts.

I 67 procent av de beviljade ansökningarna finns huvudartisten dokumenterad, totalt 75 personer. Av dessa är 31 procent kvinnor och 69 procent män, det vill säga samma könsfördelning som bland ansökningarna, vilket tyder på att det inte finns någon uppenbar snedfördelning när det gäller kön i bedömningen. I samtliga beviljade ansökningar har medverkande angetts, totalt 402 medverkande, och av dem är 24 procent kvinnor och 76 procent män, alltså en något större andel kvinnor, och mindre andel män, än bland samtliga sökande.

Slutsats

Fördelningen av fonogramstöd bekräftar att detta område fortfarande är mansdominerat. Att huvudartisterna i lägre grad utgörs av män, 69 procent i förhållande till samtliga medverkande där män utgör 76 procent, bör tyda på att kvinnors medverkan i högre grad utgörs av sångerska i förhållande till kompmusiker. En jämförelse med medlemsfördelningen i fria musikgrupper visar på en samstämmig bild; kvinnor utgör cirka 25 procent och män ca 75 procent bland bidragsmottagarna i fria musikgrupper.

5. ALLIANSERNA

Sedan slutet av 1980-talet har arbetsförhållandena inom scenkonstområdet övergått från att bestå av en majoritet fasta anställningar till allt fler frilansanställningar. Teaterförbundet bedömer att endast 20 procent av deras medlemmar idag har fasta anställningar.³⁹ Därför togs den så kallade Alliansmodellen fram 1998 och är en bolagsform som ägs gemensamt av Teaterförbundet, Svensk Scenkonst och Trygghetsrådet TRS.

1999 instiftades Teateralliansen. Dansalliansen instiftades år 2006 och Musikalliansen år 2008. Anslagen till allianserna utgörs av statliga medel som fördelas genom Kulturrådet. I betänkandet Konstnärerna och trygghetsystemen⁴⁰ beskrivs alliansmodellen bland annat som en lösning ”på problemen för frilansande arbetstagande konstnärer i förhållande till graviditet, rehabilitering efter graviditet och föräldraledighet”.

5.1 Teateralliansen

Teateralliansen som startade 1999 som ett tillfälligt projekt permanentades år 2001. Anslaget var 2006/07 cirka 20 miljoner kr, men ökades 2008 till 24 miljoner kronor.

Representationen i Teateralliansen utgörs av en relativt jämn andel kvinnor och män. Totalt har 149 personer anställts vid fyra anställningsomgångar. Av dem är 51 procent kvinnor och 49 procent män. Vid de två senaste antagningarna har fler kvinnor än män anställts. Hösten 2008 var 128 personer anställda. Detta ger en årskostnad om 187 500 kronor per anställd.

Hösten 2006 angav Teateralliansen att man hade 45 procent kvinnor och 55 procent män anställda. Varje år ges cirka tre personer som är fast anställda på institutioner möjlighet att under ett år vara anställda i alliansen i utbyte mot att en alliansanställd under motsvarande tid är anställd på deras institution. Teateralliansen tar även ett särskilt ansvar för nyexaminerade skådespelare där de under två år är knutna till alliansen och får hjälp med marknadsföring och att delta i utbildningar.

ANSTÄLLDA OCH ENGAGERADE I TEATERALLIANSEN

	Kvinnor	Män
2008 (dec) anställda	43% (55)	57% (72)
2008 (dec) anställda + utbytesåret samt nyexaminerade	46% (93)	54% (110)

Anställningskriterier

Anställningskriterierna innebär att sökande med mest anställningstid är mest meriterad. En utgångspunkt är att man under en treårsperiod måste ha haft minst 12 månaders jobb.

I sitt remissvar till *Plats på scen* skriver Teateralliansen att alliansen inte bara bör ses som en arbetsmarknadsåtgärd. Man skriver att det ”finns en kulturpolitisk och scenkonstnärlig grundbult i verksamheten, som knyter Teateralliansen till scenkonstens utveckling i stort”. Teateralliansen menar att de antagningskriterier som man utvecklat är ”ett instrument med exakt och åsiktsneutral meritvärdering.”

En fråga som kan lyftas ur jämställdhetssynpunkt är hur anställningskriterierna tar hänsyn till föräldraledighet, något som Kulturrådet har diskuterat med representanter för Teateralliansen och samrått om med Jämställdhetsombudsmannen. Enligt uppgift från alliansen räknas föräldraledighet inom en fast anställning som meriterande arbetstid, men att den för en frilansande ”fryses” i upp till två år och istället får en längre tid före föräldraledigheten tillgodoräknas som meriterande. I praktiken kan frysningen medföra att den som fått barn utan att vara föräldraledig får en kortare faktisk meriteringsperiod. Kvinnor idag tar ut större delen av föräldraledigheten, knappt 80 procent, och för skådespelare specifikt kan det finnas fysiska hinder både under och efter graviditet som ger upphov till en längre meriteringsperiod. Det här är något som Kulturrådet bör föra en fortsatt dialog kring med samtliga allianser.

Lönenivåer

Lönenivåerna sätts i fyra olika lönelägen relaterat till ålder och oavsett kön. Ingångslönen är 19 512 kronor, det vill säga högre än a-kassenivån, och högsta lönenivån är 21 012 kronor, som är lägre än en genomsnittslön för en kulturarbetare (30 100 kr/månad www.scb.se) men samtidigt högre än medianlönen för en skådespelare enligt Konstnärsnämndens undersökning⁴¹. Medianen av den sammanlagda förvärvsinkomsten⁴² år 2004 för skådespelare var cirka 17 100 kr/månad. Med en löneutveckling på två procent per år skulle månadslönen år 2008 uppgå till 18 500 kr/månad.⁴³

39. Rättvisa och utveckling för frilansare (2006) En handlingsplan för att bygga upp en infrastruktur för frilansare på scen- och medieområdet. Remissupplaga, Teaterförbundet

40. SOU 2003:21

41. Konstnärsnämnden (2009): Konstnärernas inkomster

42. Sammanräknad förvärvsinkomst består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet.

43. Teaterförbundets avtal för frilansande skådespelare med högskoleutbildning och fem års erfarenhet är från och med den 1/1 2007, 16 900 kr/månad.

LÖNENIVÅER TEATERALLIANSEN

Åldersgrupp	Lönenivå
Under 40 år	19 512 kr
40–49 år	20 012 kr
50–54 år	20 512 kr
55 år–	21 012 kr

Några iakttagelser

Några iakttagelser från Teateralliansen är att äldre kvinnor generellt har haft svårare att få arbete än äldre män. Under 2008/09 verkar detta mönster börja förändras, så att äldre män verkar ha svårare att få arbete. En utveckling som man följer på Teateralliansen. Samtidigt har ”unga” kvinnor lättare att få arbete än ”unga” män. Exempelvis har i de senaste två antagningarna (2007/08) 37 procent av kvinnorna varit födda på 1960-talet medan enbart 15 procent av männen har varit födda på 1960-talet.

Teateralliansen driver också projektet ”Trappan” som är ett kompetensutvecklingsprojekt som pågår i Västra Götaland och Skåne för yrkesverksamma inom scen-, ton-, film- och TV-området, och som har ett uttalat och integrerat syfte att främja jämställdhet och integration.

5.2 Dansalliansen

Dansalliansen instiftades 2006. Bolaget ägs gemensamt av Teaterförbundet, Svensk Scenkonst, Danscentrum och Trygghetsrådet. Verksamheten finansieras genom statligt bidrag och har tillskapats enligt samma mönster som Teateralliansen. Anslaget höjdes 2008 från 4 till 12 miljoner kronor.

Representationen i Dansalliansen utgörs av 69 procent kvinnor och 31 procent män.

ANSTÄLLDA I DANSALLIANSEN

	Kvinnor	Män
2006/07/08 (mars)	77% (31)	23% (9)
2008 (dec)	69% (42)	31% (19)

Utslaget per anställd ger anslaget en kostnad om 197 000 kr per person och år.

Anställningskriterier

Grundkraven för anställning vid Dansalliansen är att

1. Den sökande ska ha arbetat som frilansande dansare de senaste två åren och under den tiden haft anställning inom yrket sammanlagt minst åtta månader.
2. Den sammanlagda anställningstiden under de senaste åtta åren ska vara minst 24 månader. Här räknas anställningar som dansare vid offentligt finansierade fria dansgrupper/koreografer, dansinstitutioner eller teatrar i Sverige och utomlands.
3. Av den sammanlagda anställningstiden under de

senaste åtta åren ska minst 14 månader vara anställningstid i Sverige.

Vid beräkning av den sammanlagda anställningstiden kan högst 50 procent vara anställningstid utomlands. Hänsyn kan tas till längre sjukskrivnings- och föräldraledighetsperioder.” Även i Dansalliansens kriterier gäller alltså att eventuell föräldraledighet fryser tiden. I praktiken kan frysningen medföra att den som fått barn utan att vara föräldraledig får en kortare faktisk meriteringsperiod. Kvinnor idag tar ut större delen av föräldraledigheten, knappt 80 procent, och för dansare specifikt kan finnas fysiska hinder både under och efter graviditet som ger upphov till en längre meriteringsperiod. Detta är en fråga som, Kulturrådet har diskuterat med representanter för Teateralliansen och samrått om med Jämställdhetsombudsmannen, och det finns anledning att fortsätta bevaka den.

Lönenivåer

Lönenivåerna sätts i fyra olika lönelägen relaterat till ålder och oavsett kön. Ingångslön är 18 870 kr/månad, det vill säga högre än a-kassenivån, och den högsta lönenivån är 20 469 kronor (månad, som är lägre än en genomsnittslön för en kulturarbetare (30 100 kr/månad www.scb.se). Samtidigt är lönen högre än medianlönen för en dansare enligt Konstnärsnämndens undersökning⁴⁴. Den sammanlagda förvärvsinkomsten⁴⁵ år 2004 för dansare var cirka 15 200 kr/månad. Med en löneutveckling på två procent per år skulle månadslönen år 2008 uppgå till cirka 16 500 kronor.⁴⁶

MÅNADSLÖNENIVÅER I DANSALLIANSEN

Åldersgrupp	Lönenivå
–29 år	18 870 kr
30–39 år	19 403 kr
40–49 år	19 936 kr
50 år–	20 469 kr

Några iakttagelser

Verksamhetsledare för Dansalliansen beskriver en uppfattning bland dansare och koreografer att det fortfarande är lättare för manliga koreografer att få bidrag, för manliga dansare att få jobb och för pojkar att komma in vid utbildningarna. En fråga som är aktuell är om det faktiskt sker en ”inkvotering” av män och vad det i så fall ger för effekter inom dansområdet.

Dansalliansen har för avsikt att avsätta ett möte med de anställda dansarna under 2009 för att diskutera jämställdhet. Vid mötet kommer man att ha inbjudna gäster och information om de jämställdhetsprojekt och rapporter som genomförts under det senaste året.

5.3 Musikalliansen

Under 2007 genomförde Kulturrådet en utredning som ledde fram till ett förslag på form för en musikallians. Musikalliansen startade under mitten av 2008 och är fortfarande i hög grad under utformande. Under hösten 2008 har dock ett antal musiker anställts. Anslaget utgörs av 22 miljoner kronor år 2008 enligt regleringsbrevet.

ANSTÄLLDA I MUSIKALLIANSEN

	Kvinnor	Män
2008 (dec)	45% (23)	55% (28)

Då Musikalliansen är nybildad blir årskostnad per anställd inte applicerbart. Bland de anställda är 35 procent av kvinnorna sångare och 65 procent instrumentalister, och av männen är 11 procent sångare och 89 procent instrumentalister.

Anställningskriterier

Kulturrådet utredde 1997 förutsättningarna för bildandet av en Musikallians och skrev i rapporten att ”Vid tillsättning av tjänster skall hänsyn även tas till kulturpolitiska prioriteringar såsom mångfald i uttryck, geografisk spridning och jämställdhet i kulturlivet.”

Lönenivåer

Lönenivåerna sätts i fyra olika lönelägen relaterat till ålder och oavsett kön. Ingångslönen är 19 650 kr/månad, det vill säga högre än a-kassenivån. Högsta lönenivån är 21 150 kr/månad, som är lägre än en genomsnittslön för en kulturarbetare (30 100 kr/månad www.scb.se). Samtidigt är lönen högre än medianlönen för en musiker enligt Konstnärsnämndens undersökning⁴⁷. Den sammanlagda förvärvsinkomsten⁴⁸ år 2004 för musiker/komponister var cirka 14 000 kr/månad. Med en löneutveckling på två procent per år blir lönen för en musiker år 2008, 15 200 kr/månad.

LÖNENIVÅER MUSIKALLIANSEN

Åldersgrupp	Lönenivå
20–39 år	19 650 kr
40–49 år	20 150 kr
50–54 år	20 650 kr
55 år–	21 150 kr

Kulturrådet har fört samtal med Musikalliansen inför antagningen och kan konstatera att Musikalliansen valt att anställa musiker till en könsfördelning inom fördelningen 40/60 procent. Det kan jämföras med den iakttagna könsrepresentationen inom musikområdet generellt där andelen kvinnor är låg. Resultaten från Kulturrådets kartläggning av musiker som tar del av stöd för

fonogram, fria musikgrupper och orkesterinstitutioner, visar att grupperna utgörs till drygt 70 procent av män.

5.4 Sammanfattning Allianserna

Allianserna uppvisar snarlika verksamheter. Noteras bör att lönerna för dansare i Dansalliansen är generellt något lägre än för skådespelare och musiker. Lönerna är relaterade till åldersnivån. Dansares karriär börjar ofta i en tidigare ålder och slutar framförallt i en lägre ålder än musikers och skådespelares karriärer. Med en genomsnittligt lägre livsinkomst får dansare då även en lägre pension än skådespelare och musiker.

En annan fråga som bör lyftas ur jämställdhetssynpunkt är på vilket sätt anställningskriterierna tar hänsyn till föräldraledighet. Kulturrådet har fört en diskussion med representanter för Teateralliansen om detta och samrått med Jämställdhetsombudsmannen. Kulturrådet avser följa upp frågan med samtliga allianser.

47. Konstnärskommittén (2009): Konstnärernas inkomster

48. Sammanräknad förvärvsinkomst består av inkomst av tjänst och inkomst av näringsverksamhet.

6. CENTRUMBILDNINGAR

Centrumbildningarna är det fria kulturlivets intresseorganisationer. De arbetar med information kring respektive konstnäransområdet med att förbättra konstnärernas arbetsvillkor och med arbetsförmedlande verksamhet. Kulturrådet konstaterar i beslutet för 2008 års fördelning att effekterna av den arbetsförmedlande verksamheten som centrumbildningarna bedriver har varit mycket positiva. Centrumbildningarnas insatser har inneburit nya vägar att vidga arbetsmarknaden för de konstnärgrupper som man har ansvar för, exempelvis samarbeten med regionala institutioner och länskonstnärer samt nya former för samarbeten med näringsliv. Centrumbildningarna bedriver dels en direktförmedlande verksamhet men konstaterar också i sina redovisningar att en stor del av uppdragen förmedlas indirekt genom till exempel webbplatser, mässor och dylikt.

BIDDRAG 2008 TILL CENTRUMBILDNINGARNA, TKR

Danscentrum	Teatercentrum	Föreningen Musikcentrum	Musikcentrum väst	Centrum för dramatik
3 215	2 900	2 074	1 199	- ^a

a. Centrum för dramatik har hittills inte haft stöd från Kulturrådet men har ansökt för 2009

Av samtliga centrumbildningar har Författarcentrum Riks det största stödet, men av centrumbildningarna inom scenkonstområdet hade Danscentrum det största stödet om 3,2 miljoner kronor år 2008, Teatercentrum 2,9 miljoner kronor, Föreningen Musikcentrum 2,1 miljoner kronor och Musikcentrum väst 1,2 miljoner kronor, (desa belopp har varit i princip konstanta 2006–2008)

MEDLEMMAR OCH AVGIFTER FÖR CENTRUMBILDNINGAR 2008^a

	Kvinnor	Män	Avgift enskild	Avgift grupp
Danscentrum	83% (326)	17% (67)	300 kr	1 000 kr
Teatercentrum	58% (57)	42% (41)	1 500 kr	5 000 kr
Föreningen Musikcentrum	41% (212)	59% (305)	-	100 kr
Musikcentrum väst	27% (174)	73% (461)	100 kr	200 kr
Centrum för dramatik	54% (60)	46% (52)	100 kr	-

a. Uppgifter enligt ansökningshandlingar inför 2009 års fördelning

Danscentrum

Danscentrum anger att ”Danscentrum organiserar medlemmar som har minst tre års yrkesutbildning inom dans, mim, nycirkus, performance eller kan styrka

professionell verksamhet inom dans eller konstnärligt angränsande scenuttryck med fokus på scenkonst, under de senaste två åren”.

Danscentrums medlemmar utgörs till 83 procent av kvinnor och till 17 procent av män, totalt 393 personer. Värt att notera är att andelen kvinnor bland Danscentrums medlemmar är betydligt högre än andelen kvinnor som ses i Kulturrådets stöd till fria dansgrupper.

Danscentrum har en jämställdhetspolicy och under år 2008 har man drivit projektet SPARK i samarbete med Teatercentrum och Teaterförbundet. Projektet är finansierat av Ungdomsstyrelsens särskilda medel för att främja jämställdhet inom kultursektorn. Projektet har syftat till att utbilda arbetsgivare och arbetsledare inom den fria scenkonsten om jämställdhetslagens krav och jämställdhet på scen. Projektet slutredovisades i januari 2009 i guiden *En spark framåt för jämställdheten*⁴⁹.

Teatercentrum

Teatercentrum organiserar den fria teaterkonsten genom grupper, individer och konstellationer som utövar fri teaterkonst. ”Med fri teaterkonst menas yrkesmässigt bedriven teaterverksamhet där gruppen, individen eller konstellationen är sin egen huvudman.”⁵⁰

Teatercentrum anger en könsfördelning på 58 procent kvinnor och 42 procent män bland medlemmarna. Andelen kvinnor bland medlemmarna i Teatercentrum är något större än andelen kvinnor som ses i exempelvis Kulturrådets ansökningar om stöd till fria teatergrupper.

Teatercentrum har i samarbete med Danscentrum och Teaterförbundet under 2008 drivit projektet SPARK som utmynnat i guiden *En spark framåt för jämställdheten*, läs ovan under avsnittet Danscentrum.

Teatercentrum anger också att man planerar ”ta fram ett policydokument för Teatercentrums medlemsgrupper/konstellationer kring det dubbla tillgänglighetsbegreppet”.

Föreningen Musikcentrum

Föreningen Musikcentrum är frilansmusikernas egen organisation med musiker och grupper av alla slag. I ansökan till Kulturrådet hösten 2008 anger man en medlemsfördelning om 41 procent kvinnor och 59 procent män. Musikcentrum har valt att *inte* besvara frågan om hur man integrerar jämställda värderingar i arbetsprocesserna i ansökan till Kulturrådet. I ansökan nämns inte heller jämställdhetsarbete eller någon reflektion kring om kvin-

49. www.teaterforbundet.se/Templates/News1.aspx?PageID=5b6b31e8-2205-49aa-b23e-574f66a22361
50. www.teatercentrum.se/pdf/stadgar.pdf

nor och män har lika villkor inom målgruppen. Föreningen Musikcentrum anger dock att man vill utveckla en verksamhet liknande ”Trappan”, som är ett kompetensutvecklingsprojekt för yrkesverksamma inom scen-, ton-, film- och TV-området, med ett uttalat syfte att främja jämställdhet och integration för målgruppen.⁵¹

I jämförelse med könsfördelningen bland Kulturrådets bidragsmottagare inom musikområdet har Föreningen Musikcentrum lyckats attrahera en relativt hög andel kvinnor.

Musikcentrum väst

Musikcentrum ”är de fritt verksamma musikernas egen organisation och artistförmedling i Västsverige.⁵² Musikcentrum västs medlemmar utgörs till 27 procent av kvinnor och till 73 procent av män. Musikcentrum väst anger i ansökan till Kulturrådet att de är medvetna om att könsfördelningen bland deras medlemmar är skev. De framhåller att de bedriver jämställdhetsarbete exempelvis genom att hålla en jämn könsrepresentation i styrelsen, men även i repertoarläggning i de fall de har inflytande över den.

Noteras kan att det är stor skillnad i könsfördelningen mellan Föreningen Musikcentrums medlemmar och Musikcentrum västs.

Centrum för dramatik

Centrum för dramatik anger en medlemsfördelning om 54 procent kvinnor och 46 procent män. Centrum för dramatik har tillsammans med Sveriges Dramatikerförbund under 2008 bedrivit ett projekt med medel från Kulturrådets pott för särskilda jämställdhetsåtgärder inom kulturområdet. Projektets syfte är att studera processer kring hur dramatiker knyts till teatern, och Centrum för dramatik refererar till detta projekt i sin ansökan för 2009.⁵³ Vidare beskriver Centrum för dramatik att man i det egna arbetet beaktar jämställdhetsperspektiv bland annat vid tillsättning av styrelse och anställda, vid urval av medverkande dramatiker och ”i förslag till uppdragsgivare i aktiv förmedling”.

Sammanfattning

Dans- och Teatercentrum har under 2008 bedrivit ett utbildningsprojekt i syfte att utbilda sina medlemmar om jämställdhetslagen och om jämställdhet i den konstnärliga processen. Även Centrum för dramatik har bedrivit ett jämställdhetsprojekt om informella rekryteringsstrukturer. Generellt beskriver centrubildningarna en medvetenhet om jämställdhets- och genusperspektiv. Värt att notera är att en något större andel kvinnor är medlemmar i Danscentrum respektive Teatercentrum i jämförelse

med hur Kulturrådet fördelar stöd till fria dans- respektive teatergrupper. Båda centrubildningarna för musik har något fler kvinnor engagerade i jämförelse med dem som får stöd i fria musikgrupper genom Kulturrådet. Framför allt utgörs Föreningen Musikcentrums medlemmar av 41 procent kvinnor och 59 procent män.

51. Läs om Trappan i avsnittet om Teateralliansen.

52. www.mcv.se/medlem/html/Ansokan.pdf

53. Läs mer om projektet i kapitel 7. Fördelning av projektbidrag

7. FÖRDELNING AV PROJEKTBI DRAG

En del av Kulturrådets uppdrag är att fördela projektmedel till projekt som långsiktigt ska främja jämställdhet inom scenkonstområdet. Hösten 2007 fördelade Kulturrådet 500 000 kronor till tre projekt och under 2008 har 1,25 miljoner kronor fördelats till fyra projekt.

7.1 Bedömningskriterier och ansökningsdatum

Enligt betänkandet *Plats på scen* är en grundläggande förutsättning för att främja och integrera jämställdhet inom scenkonstområdet att satsa på utbildning, erfarenhetsutbyte, professionalism och kunskap. Kulturrådet har mot bakgrund av detta tillsammans med de jämställdhetspolitiska målen valt att prioritera projekt som fokuserar på följande

- fördjupning av befintlig kunskap
- långsiktiga effekter
- organisatoriska och/eller strukturella effekter

Dessutom beaktas i bidragsbedömningen

- övrig offentlig finansiering
- huruvida finansiering och planering av projekten är rimliga i förhållande till projektens omfattning
- att hänsyn ska tas till geografisk spridning och fördelning mellan konstområdena

Kulturrådet har behandlat varje ansökan för sig och i relation till övriga ansökningar, och förslag har lagts efter samråd med Jämställdhetsombudsmannen och Konstnärsnämnden. Beslut om stödets fördelning har fattats av Kulturrådets generaldirektör.

Sista ansökningsdatum för stödet 2007 var den 30 november, och under 2008 fanns två ansökningsdatum, den 15 mars och den 15 augusti.

7.2 Samtliga sökande och beviljade projekt

Nedan följer en lista på samtliga sökande och beviljade projekt för jämställdhetsbidrag till scenkonstområdet. Mot bakgrund av gällande prioriteringar och tillgängliga ekonomiska ramar har totalt sju projekt hittills bifallits efter samråd med Jämställdhetsombudsmannen och Konstnärsnämnden.

TABELL ANSÖKNINGAR OCH BELOPP

	2007	2008
Antal ansökningar	10	26
Sökt belopp	2 768 725	7 146 770
Beviljade projekt	3	4
Beviljat belopp	500 000	1 250 000

Ansökningar 2007

År 2007 inkom tio ansökningar om totalt 2,8 miljoner kronor. Tre projekt var konstområdesövergripande, ett projekt behandlar både dans och teater och fem projekt var riktade till teaterområdet. Ett projekt fokuserade på musikområdet.

Ansökningar 2008

I fördelningen 2008 inkom 26 ansökningar och det sökta beloppet uppgick till 7,1 miljoner kronor. Av de 26 ansökningarna avsåg tio musik, två dans och åtta teater. Sex ansökningar avsåg jämställdhetsprojekt med fokus på hela scenkonst- och musikområdet.

7.3 Projektens syfte och effekter

En utgångspunkt för Kulturrådets bedömning av projekten är resultaten från betänkandet *Plats på scen*. I betänkandet framgår det att jämställdhetsarbetet, vid en jämförelse mellan konstområdena är mest utbrett inom teaterområdet, både vad gäller könsrepresentation och medvetenhet om jämställdhet. Men det framgår också att även inom teaterområdet är representationen skev vad gäller makt och inflytande; män är chefer, exempelvis i högre grad representerade som regissörer och dramatiker där det finns större resurser, såsom i vuxenproduktioner i förhållande till barnproduktioner och på stora scener i förhållande till mindre scener, något som bekräftas i Svensk Teaterunions kartläggning i skriften *På spaning* efter jämställdhet (2008). Det kan vidare konstateras att dansområdet domineras representationsmässigt av kvinnor, men även inom dansområdet ses i *Plats på scen* mönster som pekar på att män i högre grad återfinns där större resurser finns, ett mönster som bekräftas i *På spaning* och i Kulturrådets material över återrapportering av bidrag till scenkonstområdet. Musikområdet är det område som inom vissa genrer uppvisar de tydligaste mönstren av ojämn könsrepresentation, såsom exempelvis mansdominansen bland dirigenter och tonsättare.

7.4 Redovisning av beviljade projekt 2007

Projekt: Heta Fakta – Svensk Teaterunion

Då representationen är viktig för att påvisa strukturer krävs, vid en jämn representation, mer förfinade instrument och analyser för att synliggöra eventuella ojämsställda förhållanden. Svensk Teaterunion har uppgifter om månadens premiärer av teater, dans och musikteater på Sveriges scener, som man samlar i en databas kallad Scen-

databasen. Kulturrådet har beviljat Svensk Teaterunion medel för att göra en jämställdhetsanalys av de uppgifter som finns i Scendatabasen för spelåret 2007. Resultatet har Svensk Teaterunion presenterat i en skrift. Kartläggningen innefattar de produktioner; premiärer och nypremiärer, som satts upp under 2007, tillsammans med en kartläggning av personal på teater- och dansinstitutioner samt pågående jämställdhetsprojekt inom teater- och dansområdet.

Projektet redovisades i december 2008 genom skriften ”På spaning efter jämställdhet – kvinnor och män i scenkonsten i Sverige 2007”. Boken utgör en aktuell temperaturmätning på arbetsmarknadssituationen och kvinnors och mäns representation och inflytande i en teater- och dansproduktion som sträcker sig också utanför Kulturrådets stödmottagare. Kartläggningen visar bland annat på att:

- totalt sett är antalet kvinnor och män på institutionsteatrarna jämnt, 50/50, men fler män innehar de konstnärliga yrkena och fler kvinnor finns på de administrativa posterna
- de konstnärliga råden har genomsnittligt en jämn könsfördelning
- 69 procent av cheferna är män och 31 procent är kvinnor
- Musikteater/operagenren har den skevaste könsrepresentationen. Huvudgruppen konstnärliga yrken, dramatiker, regissörer och kompositörer består genomgående av över 60 procent män
- Barn- och ungdomsproduktioner är kvinnodominerade – exempelvis är bara 14 procent av koreograferna till barn- och ungdomsproduktioner män.
- 53 procent av svensk dramatik med urpremiär 2007 hade skapats av kvinnor.

Sedan kartläggningen i *Plats på scen* gjordes har fler kvinnor tillsatts på chefsposter.

Projekt: Rekrytering av dramatiker – Centrum för Dramatik och Sveriges Dramatikerförbund
I *Plats på scen* konstaterar man att informella nätverk i hög grad styr rekryteringsprocesserna inom scenkonstområdet. Mot bakgrund av att män i högre grad är chefer skriver scenkonstkommittén:

(B)eslutsprocesser som till exempel leder fram till reper-toar och nyrekryteringar, tycks präglas av ett stort mått informalitet, vilket generellt sett förstärker mäns – och därmed försvagar kvinnors – tillgång till de arenor och de nätverk där beslut fattas.

Kulturrådet har av denna anledning valt att bevilja medel till Centrum för dramatik och Sveriges Dramatikerförbund för ett projekt där de ska

undersöka och dokumentera hur dramatiker knyts till teatrarna – hur ser den konstnärliga processen ut och hur motverkas att ”kvinnliga dramatiker” blir ett trendfenomen?

Kulturrådet bedömer att detta projekt kan leda till ny och fördjupad kunskap om bland annat informella rekryteringsvägar inom teaterområdet. Projektet har en nationell organisering med planer för ett nordiskt samarbete och ett brett nät av samarbetspartners. Projektet kommer att slutredovisas efter att denna rapport har färdigställts.

Projekt: COiMP – kompositionens och improvisationens hus – Mistral Music AB

Kulturrådets stöd till musikområdet med inriktning på jazz- och improvisationsmusik består bland annat av stöd till musikarrangörer och fria musikgrupper. Jazz- och improvisationsmusikområdet är ett jämförelsevis mansdominerat område med ett fåtal institutioner. Mansdominansen kan även noteras i Kulturrådets bidragsgivning. I *Plats på scen* konstaterar organisationsforskarna Gillberg och Lantz i studien ”Kön i scenkonstens organisationer” angående mansdominansen på området att män gynnas av de förhållandevis fria konstellationer och informella nätverk som karakteriserar organiseringen och de yrkesmässiga villkoren inom genren. Detta kan förklaras med en förhållandevis enkel frågeställning som ”vem man hittar beror på var man letar?”, och människor tenderar att leta efter människor som liknar dem själva. Men Gillberg och Lantz menar att detta också måste problematiseras utifrån maktstrukturen i samhället. Att män som grupp sedan länge besuttit makten förstärker mäns benägenhet att välja andra män.

Informella nätverk är således en faktor som kan ha bidragit till att upprätthålla mansdominansen inom jazzmusikområdet fram till idag. Kulturrådet har mot bakgrund av detta beviljat medel till Mistral Music AB för en kartläggning och analys av områdets arbetsvillkor och vilka möjliga strukturella behov som finns inom genren jazz- och improvisationsmusik för att säkerställa jämställda villkor för kvinnor och män. Mistral Music AB har i projektet genomfört intervjuer med cirka 20 jazzmusiker och vokalisterna och presenterade sina resultat i slutet av maj 2008.

Projektet har skapat stor uppmärksamhet om jämställdhet inom jazz- och improvisationsmusikområdet. Exempelvis har en utbildning, ”Musikundervisning på lika villkor”, genomförts för musiklärare i samband med Stockholms Jazzfestival 2008 och under hösten 2008 lyftes genus- och jämställdhetsperspektiv vid jazzfestivalen i Umeå.

Några resultat från rapporten:

- Rollen som företagare upplevs ofta som en påtvingad roll på grund av det ekonomiska systemet. Musikerna framhåller också att entreprenörskap inte självklart följer med inkomstformen.
- Satsningar på typ ”tjejband” ger ofta positiva resultat representationsmässigt. Men att ha varit en del av en sådan ”satsning” upplevs av många som stigmatiserande och kan ”ge en viss bitter eftersmak”.
- Ur genusperspektiv ses en klyfta mellan instrumentallister och sångerskor, bilden är att sångerskor är ’mindre musiker’, och sångerskors arbetsinsats undervärderas.
- Tankar kring varför ojämställdheten består; ”det är ingen illvilja från manliga improvisationsmusiker... som gör att Imprå har varit tvunget att bildas.”

7.5 Redovisning av beviljade projekt 2008

Projekt: 1800-talets svenska kvinnliga tonsättare, kvinnliga musor – Sveriges Orkesterförbund

I *Plats på scen* framgår det att säsongen 2005/06 var cirka tre procent av de regionala och lokala orkestrarnas repertoar tonsatt av kvinnor och således var 97 procent av repertoaren tonsatt av män. I Den professionella orkestermusiken i Sverige (SOU 2006:34) konstateras dessutom att historiska verk av kvinnliga tonsättare mycket sällan spelas. Idag är dessa verk inte heller tillgängliga på grund av dålig dokumentation i notform.

Vården av kulturarvet är ett kulturpolitiskt prioriterat område (Statens kulturråds regleringsbrev 2008, ESV) och även kulturarvet bör analyseras ur jämställdhetsperspektiv. Redan i prop. 1996/97:3 formuleras detta

Kulturarvet är inte neutralt. Det är ett kulturpolitiskt ansvar att synliggöra såväl klasskillnader som könsskillnader och skillnader mellan stad och land. (Kulturpolitik, prop. 1996/97:3)

Sveriges Orkesterförbund har beviljats stöd för ett projekt som avser att lyfta fram musik av svenska kvinnor verksamma som tonsättare under 1800-talet genom att ge ut noter och marknadsföra dem till sina medlemmar och andra. Målsättningen är att öka svenska orkestrars kännedom och kunskap om tidiga kvinnliga tonsättare och deras verk, och öka andelen framföranden med dessa tonsättares verk.

Projekt: Jämställdhet i ledarskap och konstnärlig gestaltning – Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och SYMF

I *Plats på scen* framgår att det bland scenkonstens chefer i många fall finns en ambivalent inställning till jämställd-

hets- och genusperspektiv och vad perspektiven kan betyda för scenkonstens organisationer. Men en förutsättning för att jämställdhet ska bli en integrerad del i det dagliga arbetet skriver Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet är att

(V)arje organisation måste äga frågorna och formulera mål som svarar mot det externa trycket. För detta krävs kunskap och erfarenhetsutbyte. (Plats på scen SOU 2006:42)

Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och SYMF har av Kulturrådet därför beviljats medel för att genomföra en gemensam utbildningssatsning ”Jämställdhet i ledarskap och konstnärlig gestaltning”. Utbildningen ska omfatta cirka 20 chefer och genomföras under 2008/09. Enligt projektbeskrivningen är målgruppen de chefer som sitter i ledningsgruppen och/eller i konstnärliga råd/programråd och som har en arbetsgivar- eller arbetsledarfunktion i den konstnärliga processen.

Att utbildningen fokuserar på ledarskapet för det konstnärliga arbetet ser Kulturrådet som ett konstruktivt arbetssätt för att tydligt avisera vikten av ett jämställdhets- och genusperspektiv vid exempelvis repertoarläggning. Utbildningsinsatsen förväntas också att på bred front sätta frågan om jämställdhet på dagordningen inom den offentligt finansierade scenkonsten.

Projekt: Utbildning med Viktoria – Föreningen Viktoria För att främja en bredd i utbildningsinsatsen för jämställdhet och genusperspektiv inom scenkonstområdet beviljar Kulturrådet även Föreningen Viktoria medel för att genomföra utbildningar om jämställdhet och genusperspektiv med utgångspunkt i både publikens och de yrkesverksammars perspektiv. Föreningen Viktoria kommer att erbjuda scenkonstinstitutioner och/eller fria grupper utbildning om jämställdhets- och genusperspektiv och verksamhetsanalys ur ett genusperspektiv under våren 2009. Organisationen rapporterade att fram till december 2008 har man sex utbildningstillfällen inplanerade under 2009. Dessa är bland andra Malmö dramatiska teater, Operan, Folkoperan, Uppsala stadsteater.

Kulturrådet bedömer att de två utbildningsinsatserna kommer att främja kunskapsuppbyggnad och reflektion om jämställdhet och genusperspektiv inom scenkonstbranschen, med fokus på organisation, verksamhet, ekonomi och publikarbete.

Projekt: W-märkning av scenkonst, WISP Föreningen WISP/Bastard Produktion har beviljats medel för research och framtagande av ett koncept för att jämställdhetsmärka scenkonst med fokus på teater och

dans, fas 1 ”W-märkning”. Märkningen är avsedd som en upplysande markör för både publik och arbetstagare samt att vara ett sätt för den enskilda organisationen att i jämförelse med andra kunna motivera till ökade satsningar på att skapa jämställd scenkonst. Enligt Kulturrådets bedömning kommer projektet att kunna ge kunskap som har möjlighet att långsiktigt synliggöra och påverka de strukturer som behöver förändras för att främja jämställdhet inom scenkonstområdet.

7.6 Sammanfattning av projektmedlen

Kulturrådet, Jämställdhetsombudsmannen och Konstnärsnämnden uppmärksammar kreativitet och engagemang hos de sökande, men också i kommunikation med branschföreträdare och inte minst genom de nätverks-träffar som Kulturrådet arrangerat tillsammans med Ungdomsstyrelsen där engagemanget har kunnat spridas tillsammans med ny kunskap.

Vad gäller bidragsfördelningen har beredningsgruppen

mot bakgrund av tillgängliga medel generellt valt av prioritera nationella insatser framför regionala och lokala initiativ. Beredningsgruppen har noterat att dansområdet är förhållandevis underrepresenterat i ansökningarna. Flera dansorganisationer kommer att få del av insatserna genom de konstområdesövergripande utbildningsprojekten, men dansområdet är fortfarande ett område med ojämn könsfördelning.

Vid de två mötestillfällena som Kulturrådet och Ungdomsstyrelsen arrangerat med bidragsmottagarna har kunnat konstateras att majoriteten, cirka 95 procent, av de engagerade i projekten är kvinnor. Detta förhållande bör beaktas vid beredningen av nya utvecklingsprojekt.

Det har också tydliggjort behovet av fortsatt nätverksarbete så att den begynnande form av experimentell kunskap, som genom projekten vunnits på området, kan leva vidare och befruktas av de olika projektägarna, gentemot varandra och inför den fortsatta utvecklingen.

8. SLUTSATSER OCH REFLEKTIONER

Scenkonstområdet är en del av samhället och de jämställdhetsproblem som finns i samhället i stort finns även inom scenkonstområdet. För att effektivt kunna främja jämställdhet behövs väl anpassade metoder, mätbara mål och utvecklade mål- och resultatanalyser. Arbetet för detta behöver fortsätta.

Detta var också en av slutsatserna som scenkonstkommittén kom fram till i *Plats på scen*. Kulturrådet kommer mot den bakgrunden att fortsätta det givande samarbetet med Diskrimineringsombudsmannen och Konstnärsnämnden kring de särskilda bidragen till jämställdhetsprojekt och de utvecklingsidéer och metodkunskaper som dessa kan generera. Även samarbetet med Ungdomsstyrelsen har varit värdefullt och bör fortsätta.

Det finns självklart också behov av att kunskap om fungerande metoder och inspirerande exempel får spridning så att de kommer till bred nytta. Behovet av detta finns förstås inte bara inom scenkonstområdet utan även inom övriga kulturområden. Kulturrådet överväger hur jämställdhetsfrågorna bättre kan synliggöras i och med att den nya webbplatsen tas i drift under våren.

När det gäller kunskapsförsörjningen om scenkonstområdet kan konstateras att Kulturrådet har ett pågående arbete för att utveckla statistiken över teater-, dans- och musikområdet. Istället för att som idag ta fram statistik enbart över dem som erhållit bidrag från Kulturrådet är det meningen att statistiken ska breddas så att den täcker även övriga väsentliga aktörer. Det första steget blir statistik för dansområdet.

Kulturrådet håller på att införa ett onlinesystem för ansökningar och återrapportering av bidrag. Allt material ska därmed kunna hanteras helt elektroniskt. Med detta system i full drift kommer Kulturrådet att kunna göra bättre översyner, lägesrapporter och analyser kring bidragsgivningen än idag. Även de frågor som ställs till sökande och återrapporterande stödmottagare har setts över så att frågorna blir så relevanta som möjligt och svaren samtidigt i rimlig grad generaliserbara.

Kulturrådet ser ett behov av att samla och utvärdera alla de insatser som görs både regionalt och nationellt, men även specifikt de projekt som Kulturrådet, Konstnärsnämnden och Diskrimineringsombudsmannen kunnat stödja med de särskilda jämställdhetsmedlen. Kulturrådet disponerar sådana särskilda projektmedel även för 2009. Kunskap, erfarenheter och goda exempel från de särskilda jämställdhetsprojekten kommer att samlas och spridas på lämpligt sätt.

En viktig aspekt är hur man kan motverka att könsstereotypa värderingar traderas på scenerna. I sammanhanget bör nämnas Teaterförbundets jämställdhetschecklista som har fått stort genomslag. En iakttagelse är också att det fortfarande är nästan uteslutande kvinnor som engagerar sig i de särskilda jämställdhetsprojekt som Kulturrådet gett bidrag till. En bättre könsfördelning även i utvecklingsprojekt är önskvärd.

I det samspel som sker mellan den centrala statliga nivån och regionerna är jämställdhetsfrågorna av stort intresse när utvecklingsfrågor diskuteras. Regionerna är huvudmän för många av de största institutionerna inom kulturområdet och har därmed ett stort ansvar för att driva jämställdhetsfrågorna framåt i samspel med sina institutioner. En intressant fråga att analysera framöver kan vara hur ambitionerna om ökad samverkan mellan institutioner och det fria scenkonstlivet har fungerat exempelvis utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Kulturrådet ser bland annat genom inkomna ansökningar och återrapporteringar att medvetenheten och kunskap har ökat både om jämställdhet liksom insikt om genusperspektiv sedan kartläggningen redovisades i *Plats på scen*. Könsfördelningen har på många håll förbättrats inom de delar av scenkonstområdet som får stöd från Kulturrådet, såväl när det gäller styrelser, ledning och repertoarråd som när det gäller utövare. Inom vissa delar av scenkonstområdet, främst musikområdet, är dock könsfördelningen fortfarande kraftigt avvikande från ambitionen om jämn fördelning. Det gäller såväl institutioner som fria grupper. Det kan finnas flera olika skäl till detta men från ett övergripande jämställdhetsperspektiv är det inte acceptabelt. Kulturrådet kommer därför att ägna musikområdet särskilt intresse med hänsyn till jämställdhetsperspektivet.

BILAGA 1. ANSÖKNINGAR AVSEENDE SÄRSKILDA PROJEKTMEDEL

Beviljade stöd 2007

Mistral Music AB, COiMP – framtidens musik- och jämställdhetshus, 70 000 kr
Svensk Teaterunion – Svenska ITI, Heta fakta, 80 000 kr
Sveriges Dramatikerförbund och Centrum för dramatik, Rekrytering av dramatiker, 350 000 kr

Bordlagda ansökningar 2007 (och senare återtagna)

Svensk Scenkonst, Teaterförbundet, SYMF, Gender Coach
Stiftelsen Östergötlands länsteater, Nationella Dramaturgiatet, DramaWebben

Samtliga sökande och projektnamn 2007

Cecil Scenproduktion, Skamlösa förbindelser, Stockholms län
Hermele och Mohtadi, Backspace/Frontspace, Stockholms län
Hermele och Sandlund, Huset ni drömde om, Nationellt Länsteatrarna i Sverige, Kartläggning av behov kompetensutveckling, Nationellt
Mistral Music AB, COiMP – framtidens musik- och jämställdhetshus, Nationellt
Svensk Scenkonst, Teaterförbundet, SYMF, Gender Coach, Nationellt
Svensk Teaterunion – Svenska ITI, Heta Fakta, Nationellt
Sveriges Dramatikerförbund och Centrum för Dramatik, Rekrytering av dramatiker, Nationellt
Stiftelsen Östergötlands länsteater, Nationella Dramaturgiatet, DramaWebben, Nationellt
Teater Västmanland, Megafonen, Västmanland

Beviljade stöd, belopp i kronor, 2008

Föreningen Viktoria, Utbildning med Viktoria, 250 000 kr
Sveriges Orkesterförbund, Svenska kvinnliga kompositörer under 1800-talet, 140 000 kr
Teaterförbundet/Svensk Scenkonst/SYMF, Jämställdhet i ledarskap och konstnärlig gestaltning, 705 000 kr
WISP/Bastard produktion, W märkning av scenkonst, 140 000 kr

Bordlagda ansökningar, 2008

Malmö Dramatiska Teater AB, En stadsteater för alla, Skåne

Samtliga sökande och projektnamn, 2008

Bastardproduktion, Inger Nätverk, Nationellt
Farhang förening, Movement in Exile, Stockholm
Föreningen Viktoria, Utbildning med Viktoria, Nationellt
Kulturföreningen Soja, Jämna steg, Västernorrland
Malmö Dramatiska Teater AB, En stadsteater för alla, Skåne
Musicgarden Productions, Chick Singer Night-Stockholm, Stockholm
Nationella Dramaturgiatet, Nya ögon, Nationellt
Popkollo Malmö, Popkollo Malmö 2008, Skåne
Stiftelsen Kvinnofolkshögskolan, Flatlobbyn, Västra Götaland
Sveriges Orkesterförbund, Svenska kvinnliga kompositörer under 1800-talet, Nationellt
Sveriges Regissörer, Webbkatolog/Portal för konstnärliga upphovsmän, Nationellt
Tajphoon Tivoli, Hallå där, Västra Götaland
Teater Dur & Moll, Aline/Kristin, Stockholm
Teater Västernorrland, Ojämnt, Västernorrland
Teaterförbundet/Svensk Scenkonst/SYMF, Jämställdhet i ledarskap och konstnärlig gestaltning, Nationellt
Trigger, Hän, Stockholm
Kvast, KVASt – Kvinnlig anhopning av svenska tonsättare, Nationellt
Bastardproduktion Research Power Presentation och W märkning, fas, Nationellt
Mistral Music AB, CoIMP, Nationellt
Göteborg Artist Center (GAC), ArtXpo, Västra Götaland
Föreningen Svenska Tonsättare, Genus och komposition, Nationellt
Studieförbundet Vuxenskolan Åre, ”Flame, vinterny-cirkusakrobaterna Winterstreet möter Åre Kulturskola och utvecklar nya kulturuttryck”, Jämtland
Impra, Musik- och ensembleundervisning på lika villkor, Nationellt
Teater Lacrimosa, Genusnyfiken gestaltning, Nationellt
Studieförbundet i sydvästra Skåne, D.I.Y (Do It Yourself), Skåne
UpSweden Music Community, ekVIVALent, Nationellt

BILAGA 2. KÄLLFÖRTECKNING

- Bokslut för scenkonst (2003) www.kulturradet.se/upload/kr/publikationer/2003/bokslut_scenkonst.pdf
- Diskrimineringsombudsmannen www.do.se
- Elvin-Nowak & Thomsson (2003): *Att göra kön*, Stockholm.
- Enberg, Karin (2003): *Fan ska vara skådespelerska 45 +*. Stockholm: Teaterförbundet
- Foucault, M. (1993): *Diskursens ordning*, Stockholm.
- Föreningen Svenska Tonsättare www.fst.se
- Föreningen Svenska Tonsättare, Andersson E R (2007): *Jämställt i konstmusiken – eller hur står det till?*
- Gislén, Ylva (2000): *Vem säger sig fri? En översyn av de fria teatergrupperna* Statens kulturråd.
- Goldin & Rouse, (2000): "Orchestrating Impartiality: The Impact of "Blind" Auditions on Female Musicians" *The American Economic Review*, Vol. 90, No. 4. (Sep., 2000), pp. 715-741.
- Hermele V (2006): *Teaterchef och gatekeeper*. Magisteruppsats, Stockholms universitet
- Hermele V. (2007): *I väntan på vadå?* Teaterförbundet.
- Holgersson C. (2003): *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Stockholm.
- Högskoleverket (2005): *Genusperspektiv på nationalekonomi*
- Konstnärsnämnden www.konstnarsnamnden.se
- Kulturdepartementet (2006), remissvar till SOU 2006:42 *Plats på scen*
- Kulturrådet (2005): "Får jag lov, ett dansförslag"
- Kulturrådet (2008): *Kulturens pengar*
- Kulturrådet (2008): *Nya kulturvanor*, Kulturen i siffror 2008:6
- Kulturrådet (2009), Avsiktsförklaring med Region Skåne Kulturrådets Årsredovisning 2005, 2006 och 2007
- Mistral Music AB (2008): Coimp – kompositionens och improvisationens hus
- Musikcentrum Väst www.mcv.se/medlem/html/Anso-kan.pdf
- Näslund L (2009): *Samhällsmotorn som fick motorstopp eller Vad hände med jämställdheten? En studie av förutsättningarna för jämställdhet i svensk teater.* www.kulturradet.se
- Prop. 1996/97:3 *Kulturpolitik*
- Regeringen www.regeringen.se
- Regleringsbrev (2007) Kulturrådet
- Regleringsbrev (2007) Vetenskapsrådet
- Regleringsbrev (2007) Verket för innovationssystem (Vinnova)
- Riksrevisionen (2008) *Kulturbidrag – effektiv kontroll och goda förutsättningar för förnyelse?* (RiR 2008:14)
- Riksdagens revisorer (2002) Förstudie 2001/02:10: *Kulturbidragen och publiken*
- SOM-institutet (2008): *Scenkonstens publik 2007*
- SOU 2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen*
- SOU 2005:41 *Bortom Vi och Dom, Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*
- SOU 2006:34 *Den professionella orkestermusiken i Sverige*
- SOU 2006:42 *Plats på scen*
- SOU 2007:108 *Makt, kön och statistik*
- Statskontoret (2005): *En effektivare jämställdhetspolitik* 2005:1
- Stockholms läns landsting (2005): *Jämställda kulturbidrag*
- Svensk Teaterunion – Svenska ITI (2008): *På spaning efter jämställdhet.*
- Säätelä S (2007) "Kvalitet – en gåta?": Rönn, M (red.) *En fråga om kvalitet*. Santérus förlag.
- Teatercentrum, www.teatercentrum.se/pdf/stadgar.pdf
- Teaterförbundet (2006): *Rättvisa och utveckling för frilansare – En handlingsplan för att bygga upp en infrastruktur för frilansare på scen- och medieområdet.* Remissupplaga, Teaterförbundet
- Teaterförbundet (2007) Avtal för frilansande skådespelare
- Teaterförbundet, www.teaterforbundet.se/Templates/News1.aspx?PageID=5b6b31e8-2205-49aa-b23e-574f66a22361
- "Teatern håller ställningarna" (2008-04-17) *Dagens Nyheter*
- Wahl A. (2001): *Det ordnar sig : teorier om organisation och kön*. Studentlitteratur, Lund.
- Västra Götalandsregionen (2005): *Kulturpolitik för Västra Götaland*
- Västra Götalandsregionen, Ottosson A. (2007): *Kvinnors och mäns kulturer, Rapport om jämställdheten i de regionalt stödda kulturverksamheterna*
- VINNOVA (2006): *Det förbisedda jämställdhetsdirektivet – Text- och genusanalys av tre utlysningstexter från VINNOVA*, VR 2006:01.
- Västerbottens läns landsting (2008): *Styrning av länsmusikuppdraget*, www.vll.se
- Önskekvisiten: www.aestetik.au.dk/onskekvisiten



REGERINGEN

Regeringsbeslut 5

2007-08-16

IJ2007/2359/JÄM

Integrations- och jämställdhetsdepartementet

Statens kulturråd

Box 27215

102 53 STOCKHOLM MK till Statens Kulturråd
Registratur

d. 2007-08-23

Dnr.....

Uppdrag och medel till Statens kulturråd för ökad jämställdhet inom scenkonstområdet

Ärendet

Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet har lämnat betänkandet Plats på scen (SOU 2006:42). Betänkandet har remissbehandlats och en sammanställning av remissvaren finns tillgänglig i Regeringskansliet.

Betänkandet och remissvaren visar att det fortfarande är en lång väg att gå innan scenkonstområdet är jämställt. Det finns därför ett behov av att driva på utvecklingen, dels genom fördjupade analyser för att kontinuerligt följa upp och driva på det arbete som redan pågår, och dels genom att staten stödjer och stimulerar ett långsiktigt arbete för en mer jämställd scenkonst.

Regeringens beslut

Regeringen uppdrar åt Statens kulturråd att, efter samråd med Konstnärsnämnden och Jämställdhetsombudsmannen, göra en fördjupad analys av jämställdheten inom scenkonstområdet. Analysen skall vara en uppföljning av den kartläggning som finns i betänkandet Plats på scen och skall bl.a. belysa Statens kulturråds bidragsfördelning och de yrkesmässiga villkoren för kvinnor och män inom olika konstformer.

Uppdraget skall redovisas till Regeringskansliet (Integrations- och jämställdhetsdepartementet samt Kulturdepartementet) senast den 31 januari 2009. En delrapport skall lämnas senast den 31 maj 2008.

Regeringen uppdrar vidare åt Statens kulturråd att, efter samråd med Konstnärsnämnden och Jämställdhetsombudsmannen, under 2007 stödja ett eller ett par projekt inom scenkonstområdet som långsiktigt verkar stimulerande och stödjande i arbetet med att uppnå ökad jämställdhet

inom scenkonstområdet. Statens kulturråd får disponera 500 000 kronor för dessa projekt.

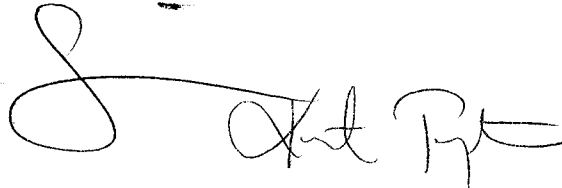
För administrativa kostnader för genomförande av uppdragen att göra en fördjupad analys och att stödja projekt får Statens kulturråd disponera högst 200 000 kronor under 2007.

Regeringskansliet (Integrations- och jämställdhetsdepartementet) skall, efter rekvisition från Statens kulturråd senast den 15 december 2007, betala ut medlen. Kostnaderna skall belasta utgiftsområde 14, anslaget 24:2, Särskilda jämställdhetsåtgärder, anslagsposten 1 Jämställdhetsinsatser. Medel som inte har förbrukats för avsett ändamål skall senast den 31 maj 2008 återbetalas till Regeringskansliet (Integrations- och jämställdhetsdepartementet).

Statens kulturråd skall lämna en redovisning av medlens användning till Regeringskansliet (Integrations- och jämställdhetsdepartementet samt Kulturdepartementet) senast den 31 maj 2008. Redovisningen skall bl.a. innehålla en beskrivning av de och projekt som genomförts med stöd av medlen och en bedömning av vilka resultat som därigenom uppnåtts. Redovisningen skall även omfatta Statens kulturråds administrativa kostnader för uppdragen.

På regeringens vägnar


Nyamko Sabuni



Kerstin Twengström

Kopia till

Finansdepartementet/BA
Kulturdepartementet/Kr
Regeringskansliets förvaltningsavdelning
Jämställdhetsombudsmannen
Konstnärsnämnden