

MYNDIGHETEN FÖR KULTURANALYS

Kultur av vem?

En undersökning av mångfald i den svenska kultursektorn
Rapport 2015:2





Postadress:

Box 120 30, 102 21 Stockholm

Besöksadress:

Fleminggatan 20, 6 tr

Telefon:

08-528 020 00

E-post:

info@kulturanalys.se

Webbplats:

www.kulturanalys.se

© Myndigheten för kulturanalys 2015

Formgivning: Bazooka

Tryck: Taberg Media Group AB, 2015

ISBN: 978-91-87046-22-3

MYNDIGHETEN FÖR KULTURANALYS

Kultur av vem?

En undersökning av mångfald i den svenska kultursektorn
Rapport 2015:2

Innehåll

Förord	4
Sammanfattning	5
Kulturanalys bedömning.....	6
Metod och material	7
Summary	8
Agency assessment.....	9
Methods and materials.....	10
Speglar kultursektorn samhället?	11
Syfte och frågeställningar.....	12
Vad är mångfald?	12
Hur vi mätt mångfald.....	16
Vem tar plats i kultursektorn?	19
Fler kvinnor och färre anställda.....	19
Mångfalden är oförändrad.....	19
Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar är underrepresenterade.....	21
Geografiskt ursprung har betydelse	21
Mångfalden varierar inom kultursektorn	23
Få med utländsk bakgrund i ledning.....	24
Män som konstnärer och kvinnor i administration.....	27
Kultursektorn speglar inte befolkningen.....	29
Kultursektorn inifrån	31
Representation skapar en välkomnande och trygg atmosfär	31
Språk upprättar barriärer och möjligheter	32
Mångfald är inte en utan flera sammanflätade frågor	35
Institutionernas geografiska läge spelar roll	36
Nyanställningar skapar förutsättningar för mångfald och representation.....	38
Tid och eftertanke är avgörande faktorer.....	39
Tydliga politiska krav kan driva utvecklingen framåt	41
Mångfaldsarbete kräver resurser	42

Kulturen som arbetsmarknad	43
Villkor för anställda med utländsk bakgrund i stort	45
Humankapital: brist på kunskap och erfarenheter	46
Homogena nätverk är ett hinder	48
Diskriminering på svensk arbetsmarknad	50
Konjunkturläge och personalförändringar	51
Det geografiska läget otillräckligt som förklarings-modell	53
Föreställningar om kultur kan påverka	55
Samhällsspeglings processer	58
 Kulturanalys bedömning	 60
Utvecklingen går inte framåt	60
Kvantifierbara mål?	61
Det behövs mer kunskap	62
 Referenser	 64
 Bilaga 1: Institutioner som ingår i studien	 70
Scenkonst	70
Museer	71
 Bilaga 2: Representation inom olika delar av kultursektorn ...	 74

Förord

Myndigheten för kulturanalys har i uppdrag att bedöma utvecklingen när det gäller mångfald inom kulturområdet. Mångfaldsbegreppet är komplext och i denna studie har analysen avgränsats till en kartläggning av hur representationen i kultursektorn förändrats över tid, avseende utländsk bakgrund och kön.

Kartläggningen är baserad på registerdata från SCB som har bearbetats och analyserats vidare av Olav Nygård, doktorand vid Institutet för forskning om migration, etnicitet och samhälle, vid Linköpings universitet. Rapporten är baserad på den statistiska sammanställningen och den kvalitativa intervjustudie som Olav Nygård genomförde under hösten 2014 och våren 2015. De analyser och bedömningar som görs i rapporten är emellertid Myndigheten för kulturanalys.

Stockholm i juni 2015.

Sverker Hård

Myndighetschef

Sammanfattning

Myndigheten för kulturanalys har genomfört en kartläggning av utländsk bakgrund bland anställda i den del av kultursektorn som är föremål för statlig styrning. De kulturinstitutioner som undersökts är centrala museer, regionala museer, nationella scenkonstinstitutioner, regionala musik-, teater- och dansinstitutioner samt kulturmyndigheter, bolag och stiftelser. Studien visar hur stor andel av de anställda i kulturinstitutionerna som själva är utrikes födda eller har två utrikes födda föräldrar under perioden 2009–2012, i relation till befolkningen i stort.

Rapporten visar att det skett få förändringar i personalens sammansättning under 2000-talet. Andelen anställda med utländsk bakgrund befinner sig på en konstant nivå, drygt 13 procent, som är lägre än andelen av befolkningen (20,1 procent år 2012). En underrepresentation har uppstått i samband med att andelen med utländsk bakgrund i befolkningen ökar efter 2004. Den ökade mångfalden i befolkningen avspeglas inte i kultursektorns personal. Vår bedömning är därmed att kultursektorn ligger längre från målet om att spegla befolkningen än för tio år sedan.

Det finns dock stora variationer inom kultursektorn avseende utländsk bakgrund. De regionala musikinstitutionerna och de nationella scenkonstinstitutionerna uppvisar i stora drag en representativ personalsammansättning, medan de regionala museerna tenderar att ha lägst andel anställda med utländsk bakgrund.

Särskilt två grupper är underrepresenterade i relation till befolkningsandel. Det gäller personer med utrikes födda föräldrar, som är tydligare underrepresenterade än de som själva har invandrat till Sverige. Den andra gruppen består av anställda med bakgrund i Asien, Afrika och Sydamerika. Anställda med bakgrund i Norden och de Anglosaxiska länderna är relativt överrepresenterade.

Ett annat resultat är att andelen med utländsk bakgrund visar sig vara lägre i ledningspositioner än bland de anställda i stort. Ledningarnas representativitet har ökat något över tid. År 2012 bestod 6,3–8,5 procent av kultursektorns ledningar av personer med utländsk bakgrund.

I rapporten framkommer också att könsfördelningen på ledningspositioner i kultursektorn blivit mer representativ under 2000-talet. Kulturen är fortfarande en kvinnodominerad sektor, i synnerhet när det gäller administrativa tjänster. På chefspositioner har andelen kvinnor ökat, även om kvinnor inom flera delar av sektorn är relativt underrepresenterade på chefsnivå.

När kultursektorn jämförs med arbetsmarknaden i stort framkommer att den genomsnittliga andelen anställda med utländsk bakgrund inom kultursektorn är

lägre än genomsnittet på arbetsmarknaden. Med undantag för de regionala musikinstitutionerna och nationella scenkonstinstitutioner är kultursektorn i detta avseende mindre representativ än den genomsnittliga arbetsplatsen.

Att personalsammansättningen andel med utländsk bakgrund inte förändrats sedan 2004 kan förklaras genom flera samverkande faktorer. I intervjuerna framkommer att den låga personalomsättningen i kombination med en krympande sektor kan ha ett visst förklaringsvärde. Vi har också analyserat resultaten i ljuset av vanliga förklaringsmodeller hämtade från tidigare forskning. Vår övergripande slutsats är att utbildning, rekryteringens utformning, institutionens läge, kunskaper i svenska samt kontaktnät, diskriminering och arbetsmarknadsfluktuationer är betydelsefulla faktorer, men de kan knappast förklara hela situationen. I stället har vi argumenterat för att vi också måste ta hänsyn till institutionens verksamhet och normer inom kulturlivet.

Kulturanalys bedömning

Myndigheten för kulturanalys har i uppdrag att genomföra och presentera lägesbedömningar ur ett mångfaldsperspektiv. Undersökningens avgränsningar och de komplexa samband som redovisas och diskuteras medger dock inga långtgående rekommendationer.

Mot bakgrund av de resultat och resonemang som presenterats i rapporten föreslår dock myndigheten att styrningen och uppföljningen av mångfaldsuppdragen till kulturinstitutionerna ses över. Rapporten indikerar att de politiska direktiven har betydelse för på vilka sätt kulturinstitutionerna väljer att arbeta med mångfald och representativitet. En framkomlig väg för att uppnå en ökad mångfald i kultursektorn är således att förtydliga innebörden i uppdragen om mångfald.

Regeringen bör också överväga att införa ett kvantifierat mål på nationell eller aggregerad nivå när det gäller mångfaldig representativitet i kultursektorn. Förändrade direktiv och riktlinjer till kulturinstitutioner i kombination med en förtydligad målbild, på liknande sätt som jämställdhetsmålen, bedöms kunna öka förutsättningarna för en representativitet i kultursektorn.

Vi konstaterar vidare att kunskap saknas på en rad centrala områden som är viktiga att belysa för att kunna överväga olika förslag när det gäller att intensifiera mångfaldsarbetet. Särskilt skulle ökad kunskap om kultursektorn som arbetsmarknad kunna bidra med ökad träffsäkerhet när det gäller politiska åtgärder för ökad representativitet. Kulturarbetsmarknaden fungerar på samma sätt som andra arbetsmarknader, men den har sannolikt också specifika egenskaper och förutsättningar.

Metod och material

Kartläggningen är huvudsakligen baserad på ett registermaterial som beställts från Statistiska Centralbyrån (SCB). Den statistiska undersökningen har även kompletterats med intervjuer med nyckelpersoner inom kultursektorn samt tidigare forskning i syfte att sätta in resultaten i ett sammanhang. Studien är en fördjupad uppföljning av en tidigare studie av perioden 2001–2004, som Kulturrådet överlämnade till regeringen 2007.

Summary

The Swedish Agency for Cultural Policy Analysis conducted a mapping study of foreign backgrounds among employees in the part of the cultural sector that is subject to government control. The cultural institutions studied are central museums, regional museums, national performing arts institutions, regional music, theatre and dance institutions and cultural agencies, companies and foundations. The study shows what percentage of the employees in the cultural institutions were born abroad or have two foreign-born parents in the period 2009-2012 in relation to the population in general. The survey is an in-depth follow-up of an earlier study of the period 2001-2004 that the Swedish Arts Council submitted to the Government in 2007.

The report shows that few changes occurred in the composition of the workforce in the 2000s. The percentage of employees with a foreign background remained at a constant level, just over 13 per cent, which was lower than the corresponding percentage of the population (20.1% in 2012). An underrepresentation has arisen in connection with an increase in the percentage of the population with a foreign background since 2004. The greater diversity in the population is not reflected in staff composition in the cultural sector. Our assessment is accordingly that the cultural sector is further from the target of reflecting the population than it was ten years ago.

There are, however, large variations within the cultural sector with regard to foreign backgrounds. The regional music institutions and the national performing arts institutions generally show a representative staff composition, while the regional museums tend to have the lowest percentage of employees with a foreign background.

Two groups in particular are underrepresented relative to their share of the population. One comprises individuals with foreign-born parents, who are more distinctly underrepresented than those who immigrated to Sweden themselves. The other consists of employees with a background in Asia, Africa or South America. Employees with a background in the Nordic region and the Anglo-Saxon countries are relatively overrepresented.

Another finding is that the percentage with a foreign background proved to be lower in management positions than among the employees in general. The representativeness of management has increased somewhat over time. In 2012, between 6.3-8.5% of management in the cultural sector consisted of those with foreign backgrounds.

The report also shows that the gender distribution in management positions in the cultural sector became more representative in the 2000s. Culture is still a female-dominated sector, particularly with regard to administrative positions. The proportion of women in management has grown although women in several parts of the sector are relatively underrepresented at the management level.

Comparing the cultural sector to the labour market in general, the average percentage of employees with a foreign background in the cultural sector is lower than the average in the labour market. Except for the regional music institutions and the national performing arts institutions, the cultural sector is less representative than the average workplace in this respect.

The fact that the percentage of the staff with a foreign background has not changed since 2004 may be attributable to several interacting factors. In the interviews, it came forth that the low staff turnover combined with a shrinking sector may be part of the explanation. We also analysed the findings in light of common explanatory models from earlier research. Our general conclusion is that training, recruitment structure, institution location, knowledge of Swedish and contact networks, discrimination and labour market fluctuations are significant factors, but they can hardly explain the entire situation. We have instead argued that we also have to take into consideration the institution's operations and norms in cultural life.

Agency assessment

The Swedish Agency for Cultural Policy Analysis has the mission of conducting and presenting situation assessments from a diversity perspective. This study's scope and the complex interactions presented and discussed do not, however, allow for extensive recommendations.

In light of the results and reasoning presented in the report, the Agency proposes, however, that the governance and follow-up of the diversity assignments to the cultural institutions should be reviewed. The report indicates that the political directives are of significance to the manners in which the cultural institutions choose to work with diversity and representativeness. Accordingly, one feasible way to achieve greater diversity in the cultural sector is to clarify the contents of the assignments regarding diversity.

The Government should also consider introducing a quantified target at a national or aggregated level with regard to diversity representativeness in the cultural sector. Changed directives and guidelines to cultural institutions combined with a clarified target, like the equality targets, are assessed to be able to improve the conditions for representativeness in the cultural sector.

We also confirm that there is a lack of knowledge in a number of central areas that are important to illustrate to be able to consider various proposals with regard to intensifying the diversity work. Greater knowledge about the cultural sector as a labour market could especially contribute to more accuracy in terms of policy measures for greater representativeness. The cultural labour market functions in the same way as other labour markets, but it probably also has specific characteristics and conditions.

Methods and materials

The survey is primarily based on register materials ordered from Statistics Sweden (SCB). The statistical study was also supplemented with interviews with key individuals in the cultural sector and earlier research with the aim of placing the results in a context.

Speglar kultursektorn samhället?

År 2006 arrangerades Mångkulturåret i Sverige. Syftet var att öka alla invånares möjligheter att delta i kulturlivet och skapa incitament för att offentligt finansierade kulturverksamheter ska spegla och införliva den etniska och kulturella mångfald som finns i dagens Sverige.¹ I de offentliga satsningarnas kölvatten genomfördes en stor enkätundersökning av mångfalden i våra offentliga kulturinstitutioner. En av de aspekter som studerades var etnisk och kulturell representation bland de anställda. Resultaten sammanfattades i rapporten *Tid för mångfald* med följande slutsatser:

- ”Kulturinstitutionerna avspeglar inte samhället. Så gott som samtliga institutioner och myndigheter som redovisar eller kommenterar sin personalsammansättning, anger att de ur etnisk och kulturell synvinkel inte speglar samhället i stort. Många anger att de har en mycket liten andel medarbetare med utländsk bakgrund. Ett fåtal har, enligt egen utsago, god representation.”²
- ”Det är vanligast att personer med utländsk bakgrund som är anställda på institutionerna återfinns längst ned i organisationen. De vanligaste befatningarna är butikspersonal, lokalvårdare, receptionister och tekniker.”³

I en återrapportering till kulturdepartementet, ett år senare, visade Kulturrådet att det fanns stora variationer inom och mellan olika kulturinstitutioner.⁴ Vissa delar av sektorn hade en större andel anställda med utländsk bakgrund, medan andra hade en lägre andel. År 2004 var till exempel personer med utländsk bakgrund svagt överrepresenterade på regionala musikinstitutioner. Samtidigt var de underrepresenterade på regionala museer där de endast utgjorde 8 procent av de anställda. Uppföljningen visade även att det var ovanligare att personer med utländsk bakgrund återfanns högre upp i organisationernas hierarki.

Dessa studier samt erfarenheter från mångfaldsarbete i offentlig sektor har visat att det är viktigt att kartlägga kultursektorns sammansättning, eftersom det krävs ett bra underlag både för det interna utvecklingsarbetet och som stöd för politiska direktiv.⁵ I denna studie undersöker vi därför utvecklingen efter Mångkulturåret 2006. Har politiska initiativ och riktlinjerna om mångfaldsarbete till kultur-

¹ Kommittédirektiv 2004:169.

² Pripp, Printz och Werner 2005 s. 17.

³ Pripp, Printz och Werner 2005 s. 15.

⁴ KUR 2006/8049.

⁵ Edström & Hyllén-Cavallius 2011, Werner 2014.

institutionerna medfört omfattande förändringar, eller består status quo? Speglas de befolkningsförändringar som skett sedan 2004 bland de anställda inom kultursektorn? Under det sista år som undersöktes i *Tid för mångfald* och i Kulturrådets *Uppföljning av de kulturpolitiska målen* hade 15,8 procent av Sveriges befolkning utländsk bakgrund. År 2012 var motsvarande siffra 20,1 procent för den totala befolkningen, och i arbetsför ålder, det vill säga åldersgruppen 20–64, var andelen 23 procent.

Myndigheten för kulturanalys har i uppdrag att bedöma utvecklingen när det gäller mångfald inom kulturens område och i andra sektorer som har betydelse för kulturlivet.⁶ Föreliggande rapport består därför av en kvantitativ kartläggning, analyser baserade på tidigare forskning och intervjuer samt en bedömning av resultatet.

Syfte och frågeställningar

Studiens syfte är att kartlägga och analysera andelen kvinnor och män med utländsk bakgrund inom kultursektorn under perioden 2009–2012, utifrån följande frågeställningar:

1. Hur såg fördelningen av anställda inom den svenska kultursektorn ut med avseende på utländsk bakgrund, under åren 2009–2012?
2. Hur varierade representationen inom och mellan olika typer av kulturinstitutioner under denna period?
3. Hur har representationen av personer med utländsk bakgrund förändrats under 2000-talet?
4. Hur skiljer sig representationen av personer med utländsk bakgrund mellan kultursektorn och arbetsmarknaden i övrigt?
5. Vilken kunskap har vi för att förklara inkludering och exkludering i kulturlivet? Vilken ytterligare kunskap skulle behövas?

Vad är mångfald?

Nästintill alla statliga myndigheter har i uppdrag att integrera ett mångfaldsperspektiv och verka för mångfald. Frågan är vad uppdragen i realiteten innebär. Användningen av begreppet mångfald i svensk politik kan dateras tillbaka till omläggningen av den så kallade invandringspolitiken till integrationspolitik i slutet av 1990-talet.⁷ Genom att göra mångfald till målet med integrationspolitiken – i stället för assimilation – riktades fokus mot att se olika etniska och kulturella bakgrunder som berikande och ömsesidigt utvecklande för demokratin och

⁶ SFS 2011:124 2§

⁷ Carbin 2010, s. 50, SOU 2007:50, s. 13.

samhället i stort. I detta sammanhang har kulturen ansetts spela en avgörande roll.⁸ Mångfald har i perioder införlivats i kulturpolitikens jämlikhetsmål, med ambitionen att utjämna skillnader i kulturaktivitet mellan olika grupper.⁹ En mångfaldig representation anses utgöra en av förutsättningarna för att uppnå det nationella kulturpolitiska målet om att ”främja allas möjlighet till kulturupplevelser, bildning och till att utveckla sina skapande förmågor” och bör därför prioriteras.¹⁰

Betoningen av kulturens betydelse har vidare resulterat i ett flertal mångfaldsuppdrag, i regleringsbrev till kulturmyndigheter och institutioner. Under mitten av 2000-talet introducerades ytterligare ett begrepp: interkulturella utbyten, och det inkluderades sedermera i de nationella kulturpolitiska målen.¹¹ Även detta begrepp syftade till att understryka vikten av etnisk inkludering, men med tonvikt på interaktion och möten mellan olika kulturtraditioner. Den övergripande tanken har varit att eftersom kulturen och samhället ständigt förändras, bör kultursektorns institutioner också förändras för att vara relevanta och angelägna. När en allt större del av Sveriges befolkning är född eller har föräldrar som är födda utomlands bör kultursektorn, enligt regeringen, spegla detta.¹² En del av dessa uppdrag har därför handlat om att öka representativiteten i form av personal med utländsk bakgrund inom kultursektorn. Det sammanfaller med den integrationspolitiska målsättningen om att alla människor, oavsett etnisk och kulturell bakgrund, ska ha samma rättigheter och möjligheter att delta på kulturens område.

Mångfaldsbegreppet har dock, under senare år, vidgats för att innefatta fler jämlikhetsdimensioner såsom ålder, bostadsort och sexuell läggning. Detta tydliggörs i regeringens skrivelse ”En strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck” där man understryker att även hbtq-perspektivet ingår i kulturmyndigheternas uppdrag att integrera ett mångfaldsperspektiv:

Samtliga statliga kulturmyndigheter har i uppdrag att integrera ett mångfaldsperspektiv i sina verksamheter. Mångfaldsperspektivet är mångfacetterat och handlar om mångfald av konstnärliga uttryck, tillgänglighet och utbud, men också om vikten av att alla, oavsett ålder, funktionsnedsättning, bostadsort, kön, etnicitet eller sexuell läggning, ska kunna ta del av och bidra till kulturens utveckling.¹³

⁸ Carbin 2010, s. 50.

⁹ SOU 2007:50, s. 14, Skr. 2001/02:176, s. 5-6.

¹⁰ Prop. 2009/10:3, s. 26.

¹¹ Prop. 2009/10:3, s. 26.

¹² Prop. 2009/10:3, s. 22.

¹³ Arbetsmarknadsdepartementet Skr. 2 januari 2014, s. 52.

Mångfald används i detta sammanhang som ett vidare paraplybegrepp som, vid sidan av sexuell läggning, ålder, etnicitet och bostadsort, även inbegriper kön och funktionsnedsättning. Det anses också innefatta pluralism i fråga om genrer, uttryck och tillgänglighet. I kommittédirektivet till översynen av den statliga museipolitiken sägs att "olika mångfaldsperspektiv behöver beaktas i museers verksamhet".¹⁴ Mot bakgrund av att minst tre olika användningar av begreppet mångfaldsperspektiv florerar på kulturens område, har Kulturanalys ansett att gränsdragningar kring hur vårt mångfaldsuppdrag ska tolkas bör göras i relation till analysfrågan. I denna studie undersöks två former av mångfaldig representation: kön samt utländsk bakgrund. Eftersom dessa, liksom begreppen representation och kultursektorn, kan tillskrivas många innebörder vill vi redogöra för hur dessa centrala begrepp tillämpats i vår studie.

Kön

I denna studie avser kön en binär uppdelning i män och kvinnor, utifrån hur anställda i kultursektorn klassificerats i SCB:s registerdata genom personnummer. Det innebär att vi inte fångar självidentifierad könstillhörighet och inte heller icke-binära könsidentiteter. I stället ges en bred bild av hur andelen kvinnor och män på positioner och i olika delar av kultursektorn varierar.

Kön undersöks delvis i relation till utländsk bakgrund genom att utländsk bakgrund differentieras på kön så långt det är möjligt. Utgångspunkten är att varken kön eller etnicitet är två enhetliga och åtskilda kategorier. Innebörder och villkor kopplade till etnicitet är ofta bekönade, och vice versa. I denna studie blir det till exempel relevant att beakta vilka konsekvenser könsuppdelningen av arbetsmarknaden får i relation till var kvinnor och män med utländsk bakgrund återfinns i kultursektorn.

Utländsk bakgrund

Då det är svårt att operationalisera etnisk och kulturell bakgrund har i stället begreppet *utländsk bakgrund* kommit att användas i de empiriska avsnitten i denna rapport. Valet av begrepp är pragmatiskt. Utländsk bakgrund är Statistiska centralbyråns (SCB) term för att fånga två grupper i befolknings- och arbetsmarknadsstatistiken:

- Individer som själva är födda utanför Sverige.
- Individer vars båda föräldrar är födda i ett annat land.

Även här är registeruppgifter styrande, och inte självidentifikation. Det innebär exempelvis att adopterade inkluderas i gruppen med utländsk bakgrund, men inte personer med en utlandsfödd förälder. Det är viktigt att vara medveten om att gruppen med utländsk bakgrund är långt ifrån homogen. Forskning om rasifiering, migration och arbetsmarknad har visat att regionala ursprungsområden har

¹⁴ Dir. 2014:8.

betydelse för inträde och positioner på arbetsmarknaden. Därför presenterar vi också data utifrån en uppdelning i regioner/världsdelar.

Vidare är det viktigt att veta att migration sker både till och från Sverige. Detta innebär att en person som är född utomlands kan ha föräldrar födda i Sverige. Även en till synes enkel och tydlig klassifikation som mellan personer med svensk respektive utländsk bakgrund, rymmer alltså personer med vitt skilda förutsättningar.

Sist men inte minst är det värt att poängtera att så som begreppet utländsk bakgrund har operationaliserats i denna studie kompliceras möjligheten till att uttala sig om resultaten i termer av etnisk och kulturell bakgrund. Utländsk bakgrund kan emellertid fungera som indikator för etnisk och kulturell bakgrund och det är förhållandevis vanligt att så görs.¹⁵ Studiet av utländsk bakgrund kan därför i detta sammanhang vara användbart för att ge en indikation på hur det ser ut med mångfalden i kultursektorn och hur den har utvecklats över tid.

Representation

Det här är en rapport om etnisk och kulturell representation, med förbehåll för utländsk bakgrund som indikator för etnisk och kulturell bakgrund, i kultursektorn. Den bygger med andra ord på en mätning av det som brukar kallas för social representativitet eller grupprepresentation. Vi har valt att tala om mångfaldig representation eller deskriptiv representation. Deskriptiv representation bygger på tanken om att en viss församling, sektor eller plats ska avspegla befolkningen och förutsätter politiska intentioner om att så ska vara fallet.¹⁶ Mångfaldig representation innebär i sin tur att representanterna ska spegla befolkningens sammansättning med avseende på till exempel kön, ålder och härkomst. Det innebär att vi analyserat personalens sammansättning i relation till jämförelsetal hämtade från SCB:s befolknings- och arbetsmarknadsstatistik. I de fall då det finns skillnader mellan dessa jämförelsetal och representationen i kultursektorn som är substantiella, har vi valt att tala om en under- respektive överrepresentation.

Den största förtjänsten med deskriptiv representation är att den är tydlig och lätt att mäta. Genom att ställa upp kriterier – i denna rapport: kön och utländsk bakgrund – kan vi snabbt få en överblick av den deskriptiva representationen. Sådana enkla kategoriseringar innebär förstås analytiska begränsningar. Vår studie tar först och främst fasta på personalsammansättningen. Andra lika viktiga aspekter av mångfald – såsom publiksammansättningen eller normer i kulturen som produceras – har inte undersökts. Ytterligare en begränsning finns i förklaringsvärdet som en viss representation uppvisar. Våra resultat säger inget om *varför* sammansättningen av personal ser ut som den gör. Därför har vi valt att

¹⁵ SOU 2007:50.

¹⁶ Dahlstedt 2005.

avslutningsvis resonera kring resultatet i ljuset av en mindre intervju-undersökning samt tidigare forskning om arbetsmarknad och migration.

Kultursektorn

I denna studie används begreppet kultursektorn återkommande. Detta begrepp hänvisar till de verksamheter som direkt eller indirekt lyder under kulturdepartementet och som därmed är föremål för statlig styrning.

I studien ingår sex kategorier av institutioner: *nationella scenkonstinstitutioner, regionala teater- och dansinstitutioner, regionala musikinstitutioner, centrala museer, regionala museer och övriga myndigheter, stiftelser och bolag*. När vi skriver om kultursektorn är det alltså dessa verksamheter som åsyftas. För en fullständig förteckning av vilka kulturinstitutioner som omfattas, se bilaga 1. Urvalet är primärt baserat på Kulturrådets urval från 2007 och syftar därmed till att kunna visa på förändring över tid. Inga myndigheter eller institutioner som bildats efter 2009 är med i urvalet.

I detta sammanhang är det viktigt att påpeka att kultursektorn i praktiken omfattar fler kategorier av institutioner än de som inkluderas i denna studie. Det finns institutioner inom exempelvis den privata sektorn som utgör viktiga delar av kultursektorn, men som inte undersökts. Enbart de institutioner som är föremål för statens styrning och ansvar har studerats.

Hur vi mätt mångfald

Kartläggningen är, som nämnts tidigare, baserad på ett registermaterial som beställts från SCB. En första sammanställning av uppgifter om personalsammansättningen inom kultursektorn under åren 2009–2012 och 2001–2004 gjordes av SCB och har därefter bearbetats vidare av doktoranden Olav Nygård på Linköpings universitet. Årtalen valdes i syfte att följa upp Kulturrådets tidigare studie genom ett motsvarande intervall på fyra år. För att säkerställa jämförbarheten räknades uppgifterna för 2001–2004 om på nytt.

Valet att analysera registerbaserade uppgifter om personalsammansättningen bland de anställda i kultursektorn har för- och nackdelar. Urvalet medför att enbart anställda i de offentliga institutionerna inkluderas och följaktligen inte det fria kulturlivet. I en uppföljningsstudie kan det vara relevant att även analysera de fria aktörerna. En fördel med valet av data är dock att det är baserat på inrapporterade uppgifter om arbetskraft utifrån personnummer. Därmed undviks de eventuella överskattningar eller underskattningar som riskerar att uppstå när specifika uppgifter om jämställdhet och mångfald begärs ut från enskilda medarbetare på institutionerna. Mycket talar för att normer om vilka som ses som invandrare och inte spelar in när en person ska uppskatta vilka etniska grupper som finns

representerade bland personalen.¹⁷ Det kan medföra att anställda som passerar som svenska, men till exempel är födda i ett annat nordiskt land, tenderar att falla utanför kartläggningen.

Data var från början aggregerad och uppdelad på sex olika kategorier av institutioner: nationella scenkonstinstitutioner, regionala teater- och dansinstitutioner, regionala musikinstitutioner, centrala museer, regionala museer och övriga myndigheter, stiftelser och bolag. En fullständig redovisning av vilka institutioner som ingår presenteras i bilaga 1. Som jämförelsetal användes data från SCB:s befolkningsstatistik, registerbaserad arbetsmarknadsstatistik (RAMS) samt arbetskraftsundersökningar (AKU). All jämförelsedata är fritt tillgänglig via SCB:s databas och rapporter.

Enligt SCB:s egna uppskattningar underskattades storleken på kultursektorns ledningar under åren 2001–2003. Till år 2004 togs en ny yrkesnomenklatur fram av Arbetsgivarverket, i syfte att ge en mer rättvisande bild av arbetsuppgifter inom statlig sektor. Som en konsekvens ökade kategorin ledningsarbete generellt. En sådan ökning kan även ses i datamaterialet för kultursektorn. Ledningarnas storlek kan därför vara underskattade, främst under åren 2001–2003.

För att ta hänsyn till betydelsen av ursprungsområden har vi också beställt uppgifter om vilka områden personer med utländsk bakgrund kommer ifrån. Indelningen var: *Anglosaxiska länder, Norden, Övriga europeiska länder och Övriga världen*. Vi har också försökt få en mer diversifierad bild av positionerna i sektorn genom att låta SCB klassificera tjänsterna i administration, ledning och konstnärliga tjänster.

Eftersom statistiken inte ger mycket kunskap om *varför* situationen ser ut som den gör, genomfördes även intervjuer med totalt sex personer på ledande positioner inom kultursektorn. Syftet var att komplettera statistiken med ett inifrånperspektiv. Fyra av intervjuerna spelades in och transkriberades, medan den femte skedde över e-post. Intervjuerna ska inte förstås som representativa för sektorn som sådan, eller ens för de institutioner som intervjupersonerna är verksamma vid. I stället bör de ses som expertutlåtanden som kan hjälpa oss att förstå resultaten och placera dem i ett större sammanhang. Därför har de citat som används avpersonifierats, vilket innebär dels att specifika detaljer som namn tagits bort, dels att språkliga egenheter tonats ned. Vid sidan av intervjuerna har materialet också diskuterats inom en referensgrupp med företrädare för olika delar av kultursektorn. Resultatet av dessa samtal refereras framför allt i kapitlet *Kultursektorn inifrån*.

Maskerade data

Av hänsyn till personlig integritet är vissa uppgifter i statistiken maskerade för perioden 2009–2012. Med maskering avses att en statistisk uppgift döljs i stället

¹⁷ Edström & Hyltén-Cavallius 2011, s. 39–40.

för att ges ett exakt värde. Främst gäller detta kategorin utlandsfödda på ledande position. Eftersom denna grupp omfattar mycket få personer, skulle detaljerade uppgifter kunna peka ut enskilda individer. SCB maskerar data då antalet individer i en viss kategori understiger fyra.

Maskeringen är viktig av etiska skäl, men bidrar till att uppvisa en mindre distinkt bild av statistiken. För att ändå kunna analysera resultaten presenteras viss statistik i form av intervall. Intervallens nedre gräns beräknades utifrån att maskerade värden stod för noll, medan den övre gränsen beräknades utifrån att värdet var tre. År 2012 var exempelvis andelen personer med utländsk bakgrund på ledande position inom kultursektorn någonstans mellan 6,3 och 8,5 procent. Resultatet ska tolkas som att det faktiska värdet ligger någonstans inom detta spann.

Även om de maskerade värdena stundtals gör resultaten vaga, bör osäkerheten inte överskattas. De skillnader som uppmäts inom och mellan olika typer av institutioner är oftast större än osäkerheten i enskilda intervall.

Vem tar plats i kultursektorn?

Den svenska kultursektorn – här definierad som *nationella scenkonstinstitutioner, regionala teater- och dansinstitutioner, regionala musikinstitutioner, centrala museer, regionala museer och övriga myndigheter, stiftelser och bolag* – tillhör de mindre branscherna på arbetsmarknaden. På de statliga, regionala och kommunala kulturinstitutionerna, som ingår i denna undersökning, arbetar drygt 10 000 personer. Sett över tid så kan några övergripande förändringar noteras avseende personalsammansättningen.

Fler kvinnor och färre anställda

Sedan 2004 har kultursektorn minskat i personalomfång – det är färre som är anställda vid kulturinstitutionerna i Sverige än för tio år sedan. Våra uppgifter medger inte en bedömning av i vilken utsträckning det blivit färre anställda inom institutionerna generellt eller om personalminskningarna gäller vissa specifika arbetsplatser. Variationerna i personalmängden kan till exempel hänga samman med projekt eller tidsbegränsade anställningar. Men vid jämförelse inom respektive period ser vi emellertid att kultursektorn totalt hade något färre anställda år 2004 än den hade 2001 och färre 2012 än den hade 2009. Båda dessa minskningar är jämförbara i storlek med den minskning som skedde mellan 2004 och 2009. Det förefaller därför som att det har skett en kontinuerlig minskning av antalet anställda inom kultursektorn åtminstone sedan 2001.

Som framgår av tabellen nedan var kultursektorn svagt kvinnodominerad under båda de undersökta perioderna. Totalt sett tycks andelen kvinnor inom kultursektorn ha ökat sedan 2001, vilket måste förstås i relation till den övergripande personalminskningen. Antalet män har minskat mer än antalet kvinnor under perioden. Därmed har övervikten av kvinnor inom kultursektorn förstärkts. Även bland personer med utländsk bakgrund var det främst antalet kvinnor som ökade. Jämfört med många andra delar av arbetsmarknaden är dock könsbalansen inom kultursektorn jämn även 2012.¹⁸

Mångfalden är oförändrad

Under den studerade perioden är andelen anställda inom kultursektorn med utländsk bakgrund i princip oförändrad. Andelen kvinnor och män med utländsk bakgrund ligger relativt konstant – den ökar svagt från 12,5 till 13,4 procent (2012).

¹⁸ Se till exempel SOU 2004:43.

Tabell 1. Utländsk bakgrund bland anställda i kultursektorn och i befolkningen, 2001–2004 samt 2009–2012

År	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012
Anställda, antal	10 727	10 772	10 732	10 606	10 333	10 095	10 106	10 073
Andel kvinnor, procent	51,7	51,9	52,6	53,1	53,8	53,7	53,7	54,2
Utländsk bakgrund:								
Kultursektorn, procent	12,5	12,7	12,4	12,8	13,3	13,4	13,3	13,4
Andel kvinnor, procent	52,2	52,6	52,3	52,5	55,6	56,4	55,5	56,6
Befolkningen, procent	14,8	15,2	15,5	15,8	18,6	19,1	19,6	20,1
Utrikes födda:								
Kultursektorn, procent	10,6	10,8	10,5	10,5	11,0	11,1	10,9	11,0
Befolkningen, procent	11,5	11,8	12,0	12,2	14,3	14,7	15,1	15,4

I jämförelse med andelen av befolkningen kan det konstateras att andelen utrikes födda personer enbart skiljer sig en knapp procentenhet från befolkningsandelen år 2001. En underrepresentation uppstår dock i samband med att andelen utrikes födda i befolkningen successivt ökar, samtidigt som andelen utrikes födda i kultursektorn enbart förändras marginellt.

Andelen utrikes födda personer inom kultursektorn har dock ökat något. Denna förändring skedde mellan 2004 och 2009. Mellan 2009 och 2012 har andelen med utländsk bakgrund inom kultursektorn bara ökat med en promilleenhet. Totalt sett har andelen med utländsk bakgrund förändrats mycket lite både inom och mellan perioderna. Bland personer med utländsk bakgrund var det främst antalet kvinnor som ökade. Sammantaget innebär det att andelen med utländsk bakgrund 2012 i kultursektorn är 13,4 procent jämfört med andelen av befolkningen som är 20,1 procent eller 23 procent i arbetsför ålder.

Samma tabell visar att underrepresentationen framför allt är ett resultat av förändringar av befolkningssammansättningen under senare år. När utredningen *Tid för mångfald*, baserad på en enkätundersökning, drog slutsatsen att ”människor som en gång invandrat – och deras barn – är starkt underrepresenterade inom såväl organisationerna som inom produktionen och i publik och brukarledet” bestod denna underrepresentation i organisationerna, enligt vår undersökning, enbart av

1–3 procentenheter, varav huvuddelen utgjordes av en underrepresentation av de med utlandsfödda föräldrar.¹⁹ År 2012 är underrepresentationen mer markant.

Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar är underrepresenterade

Underrepresentationen av personer med utrikes födda föräldrar är mer framträdande. Andelen med utrikes födda föräldrar i kultursektorn kan sägas motsvara drygt hälften jämfört med andelen av befolkningen, men det handlar samtidigt om små marginaler. Andelen med utrikes födda föräldrar har legat i det närmaste konstant över tid. Den enda tydliga ökning av denna grupp som syns i datamaterialet ägde rum mellan 2003 och 2004.

Tabell 2. Inrikes födda med två utrikes födda föräldrar bland anställda i kultursektorn och i befolkningen, 2001–2004 samt 2009–2012

År	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012
Kultursektorn, procent	1,9	1,9	1,9	2,3	2,3	2,3	2,4	2,4
<i>Andel kvinnor,</i> <i>procent</i>	<i>56,0</i>	<i>56,7</i>	<i>59,1</i>	<i>61,7</i>	<i>62,2</i>	<i>61,8</i>	<i>63,0</i>	<i>59,1</i>
Befolkningen, procent	3,3	3,6	3,5	3,5	4,3	4,4	4,5	4,7

Även angående denna grupp tycks den relativa underrepresentationen öka med tiden. Under åren 2001–2004 är andelen 1,9 procent 2001–2003 för att öka till 2,3 procent 2004 och därefter ligger andelen i princip still. Samtidigt ökar andelen av befolkningen med motsvarande en och en halv procentenhet.

Geografiskt ursprung har betydelse

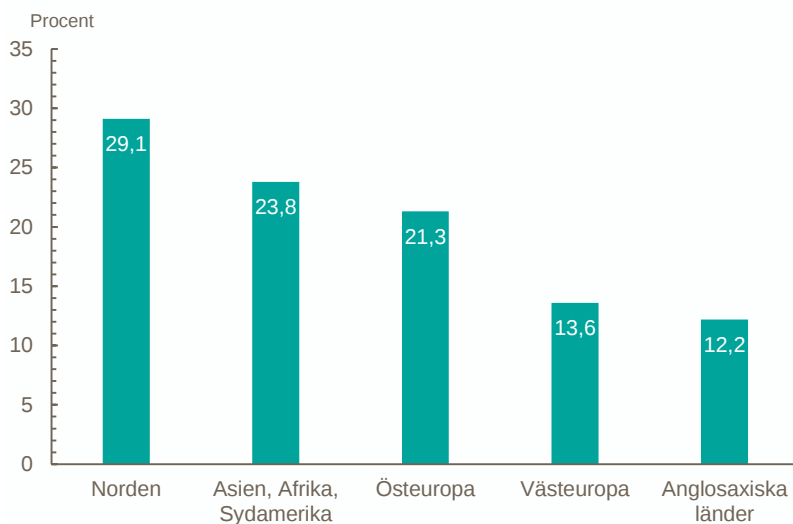
En redovisning av representativiteten bland de anställda riskerar att bli skev om inte de anställdas ursprung differentieras. Tanken med att även kategorisera representativitet utifrån ursprung i världen har utgått från att vi tror att två omständigheter kan ha betydelse.

Den första omständigheten handlar om Sveriges kulturliv och dess influenser. Sverige har sedan länge ett kulturliv som varit mycket influerat av den

¹⁹ Pripp 2006 s.195.

engelskspråkiga världen under 1900-talet och av Tyskland, Frankrike och övriga Västeuropa innan dess.²⁰ Den svenska kultursektorn har därför en tradition av att representera dessa länder, även om representationen kanske snarare handlat om vilken kultur man visar upp än vilka som är anställda.

En andra omständighet som kan ha betydelse är vår migrationshistoria. Forskning ger stöd för att invandrargrupper grovt kan delas in i två kategorier efter ursprungslandets bruttonationalinkomst och utvecklingsnivå. I den ena gruppen hittar vi migranter från rika och välutvecklade länder som Kanada, Japan, Australien, Belgien och Island. I den andra gruppen hittar vi migranter från resten av världen. Dessa uppdelningar speglar också rasifiering: människor från icke-nordväst är ofta mer synligt ”andra”, medan migranter från nordväst-länderna lättare kan passera som en del av majoritetsbefolkningen.²¹ Det är inte otänkbart att så kallade rasifierade personer från fattiga länder och individer som lätt passerar som ”svenska” har olika förutsättningar när det handlar om att anställas i kultursektorn. Vår sammanställning visar också att ursprung förefaller ha betydelse.



Figur 1. Geografiskt ursprung för utrikes födda anställda inom kultursektorn utifrån ett genomsnitt 2009–2012, fördelning i procent.

Källa: SCB.

²⁰ Se exempelvis Behtoui 2006.

²¹ Hübinette, Hörnfeldt, Farahani och Rosales 2012.

När vi granskar varifrån de anställda med utländsk bakgrund kommer, finner vi att utrikes födda från Norden, Europa och de anglosaxiska länderna är bäst representerade bland de anställda. Inom de nationella scenkonstinstitutionerna och de regionala musikinstitutionerna är personer från dessa områden till och med överrepresenterade i förhållande till totalbefolkningen. Andelen anställda med rötter i Afrika, Asien och Sydamerika är dock betydligt färre. I många delar av kultursektorn är denna grupp mindre än hälften så närvarande som i samhället i stort.

Bland de utrikes födda männen inom kultursektorn kommer en större andel från de anglosaxiska länderna, medan kvinnor i större utsträckning kommer från de nordiska länderna. Då antalet personer med utländsk bakgrund är relativt lågt, kan dessa skillnader bero på slumpen. Som vi kommer se längre fram varierar både könsfördelning och andelen med utländsk bakgrund mellan olika positioner inom de olika kategorierna av institutioner. Det går därför inte att utesluta att det också finns interaktioner mellan kön, bakgrund och position som kan påverka personalsammansättningen.

Mångfalden varierar inom kultursektorn

För att få en uppskattning av variationer mellan olika delar av kultursektorn, jämfördes de olika typerna av institutioner med varandra och med kultursektorn totalt. I tabell 4 presenteras fördelningen för 2012.

Tabell 3. Utländsk bakgrund bland anställda i kultursektorn per institutionstyp, 2012

	Nationella scenkonst- institutioner	Reg. teater- och dans- institutioner	Reg. musik- institutioner	Centrala museer	Regionala museer	Övriga myndigheter, sektorn stiftelser och bolag	Kultur- sektorn totalt
Anställda, antal	1 294	1 663	2 541	1 885	1 451	1 239	10 073
Andel kvinnor, procent	51,5	54,4	47,9	59,8	58,4	56,6	54,2
Utländsk bakgrund, procent *	17,7	10,4	17,6	13,6	7,6	10,3	13,4
Andel kvinnor, procent	58,5	54,3	52,9	59,8	66,7	58,6	57,0
Utrikes födda, procent *	14,5	8,2	15,4	10,9	5,7	8,1	11,0
Andel kvinnor, procent	56,9	51,5	54,0	58,7	69,5	58,0	56,6

*Jämförelsetal: Utländsk bakgrund i befolkningen 20,1 procent, Utrikes födda i befolkningen 15,4 procent.

När vi jämför spridningen mellan de olika typerna av institutioner finner vi att de regionala musikinstitutionerna och de nationella scenkonstinstitutionerna hade en

personal som ligger närmast en representativ fördelning. De nationella scenkonstinstitutionerna hade år 2012 en mycket jämn könsfördelning bland anställda. Dessutom hade 17,7 procent av personalen utländsk bakgrund. Inom de regionala musikinstitutionerna var andelen med utländsk bakgrund 17,6 procent. Samtidigt var detta den institutionskategori där andelen kvinnor var lägst. Sämst var samhällsspeglingsindex inom de regionala museerna, som dels hade en stor övervikt av kvinnor och dels en påtagligt lägre andel anställda med utländsk bakgrund än sektorn som helhet.

Med de regionala musikinstitutionerna som enda undantag sysselsätter alla delar av kultursektorn fler kvinnor än män. Lägst andel män, 40 procent, återfanns vid de centrala museerna. Inom alla delar av sektorn låg dock könsfördelningen inom fördelningen 40/60, vilket ofta används som riktlinje för en godtagbar fördelning.²²

Inom kultursektorn är män med utländsk bakgrund en mindre grupp jämfört med kvinnor med samma bakgrund. Med de regionala teater- och dansinstitutionerna samt de centrala museerna som undantag är det en lägre andel män bland anställda med utländsk bakgrund än inom institutionerna som helhet.

Få med utländsk bakgrund i ledning

För att få en översiktlig bild av vem som producerar och presenterar kultur, studerades fördelningen av personer med utländsk bakgrund på olika positioner inom kulturinstitutionerna.

Tabell 4. Utländsk bakgrund i kultursektorn bland anställda i ledande ställning, 2001–2004 samt 2009–2012

Kultursektorn	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012
Ledning, antal personer	479	481	480	542	605	610	623	669
Andel män, procent	54,7	56,3	56,0	53,5	49,4	49,0	49,1	48,1
Utländsk bakgrund, procent*	8,6	8,3	7,3	6,8	3,5–6,9	3,1–7,0	5,8–8,7	6,3–8,5

* Av hänsyn till personlig integritet redovisas vissa siffror som intervall.

²² Jfr SOU 2007:108.

Under perioden förändras personalsammansättningen genom att antalet personer i ledande ställning ökade påtagligt, med drygt tio procent. En del av denna ökning skedde mellan 2003 och 2004, och kan troligtvis förklaras av att SCB under denna period bytte klassificeringssystem. Under åren 2001 till 2003 finns därför en underskattning av antalet personer i ledande ställning, medan siffrorna efter detta är mer tillförlitliga. Som framgår av tabellen var det emellertid inte bara mellan 2003 och 2004 som ledningarnas storlek ökade. Även efter 2009 visar resultaten på en konstant ökning av antalet personer på ledande positioner.

I glappet mellan våra mätningar, mellan 2001–2004 och 2009–2012, förändrades könsbalansen i kultursektorns ledningar. Från att ha innehållit flest män, bestod de efter 2009 av något fler kvinnor. Övervikten av kvinnor år 2012 är mindre än övervikten av män var 2001. Vi kan därför säga att kultursektorns ledningar generellt sett blivit mer jämställda mellan åren. Redan år 2001 sysselsatte sektorn fler kvinnor än män. Förändringen av könsbalansen i ledningarna har därmed också lett till en bättre spegling av personalens sammansättning. Det kan också konstateras att ökningen av andelen kvinnor i ledande ställning har gått hand i hand med ökningen av antalet chefstjänster. Att jämställdhet tenderar att möjliggöras genom en expansion av resurser och positioner, snarare än en omfördelning av befintliga resurser, går i linje med vad som tidigare konstaterats inom organisationsforskning.²³ Fördelningen av positioner varierar också mellan olika delar av kultursektorn.

En annan slutsats är att andelen med utländsk bakgrund i ledningarna förefaller ha ökat något sedan 2009. Då antalet i många fall var mycket litet, innehåller samtliga år maskerad data (se inledningskapitlet för en redogörelse kring maskerad data). Därför presenteras två värden för varje år gällande andelen med utländsk bakgrund i ledning. År 2009 var det andelen med utländsk bakgrund på ledande positioner mellan 3,6 och 7,1 procent. År 2012 låg motsvarande andel någonstans mellan 6,3 och 8,5 procent. Då många uppgifter är maskerade är det inte meningsfullt att räkna ut könsfördelningen för personer med utländsk bakgrund i ledning. Däremot är det relevant att presentera hur andelen med utländsk bakgrund varierar i olika delar av kultursektorn.

Om vi tar hänsyn till att andelen med utländsk bakgrund ökat i befolkningen från 15,8 procent år 2004 till 20,1 procent år 2012, har kultursektorns samhällsspeglning i detta avseende försämrats både i ledning och bland de anställda. Den svaga ökningen bland anställda med utländsk bakgrund var, som vi tidigare nämnt, långt mindre än motsvarande ökning inom det omgivande samhället, eller för den delen på arbetsmarknaden i stort.

²³ SOU 2003:16.

Tabell 5. Utländsk bakgrund i kultursektorn bland anställda i ledande ställning per institutionstyp, 2012

	Nationella scenkonst-institutioner	Reg. teater- och dans-institutioner	Reg. musik-institutioner	Centrala museer	Regionala museer	Övriga myndigheter, stiftelser och bolag	Kultur-sektorn totalt
Ledning, antal personer	79	96	110	161	98	125	669
I personalen, procent	17,7	10,4	17,6	13,6	7,6	10,3	13,4
I ledande ställning, procent*	6,3–10,1	0,0–6,3	14,5	6,8	5,1–8,2	4–6,4	6,3–8,5

* Av hänsyn till personlig integritet redovisas vissa siffror som intervall.

Den största andelen med utländsk bakgrund i ledning återfinns inom de regionala musikinstitutionerna. Vid mätillfället var andelen med utländsk bakgrund inom dessa ledningar 14,5 procent, vilket kan jämföras med 17,6 procent av de anställda som helhet inom denna del av kultursektorn. I de nationella scenkonst-institutionerna fanns en relativ underrepresentation på ledningsnivå. Vid mätillfället hade mellan 6,3 och 10,1 procent i ledningarna utländsk bakgrund, vilket ska jämföras med 17,7 procent av det totala antalet anställda. Sett till representationen på ledningsnivå i förhållande till representationen inom institutionerna som helhet var de nationella scenkonstinstitutionerna under perioden jämförbara med övriga myndigheter, stiftelser och bolag som också uppvisade en betydligt lägre andel än personsammansättningen i stort (se tabell 6).

För de regionala museerna var förhållandet det omvända. Här var andelen anställda med utländsk bakgrund generellt sett låg, men andelen på ledande position ganska hög i jämförelse med andra delar av kultursektorn. Det kan således röra sig om delvis olika mekanismer för olika områden, till exempel olika rekryterings-förfaranden. De centrala museerna samt de regionala teater- och dans-institutionerna låg i sin tur mycket nära respektive nära genomsnittet för kultursektorn som helhet.

Sett till kön var personalsammansättningen över lag relativt representativ. År 2012 hade nationella scenkonstinstitutioner samt regionala musikinstitutioner en större andel kvinnor på ledande position än bland personalen i stort. Inom övriga delar av kultursektorn var förhållandet det omvända – mäns andel i ledning var större än andelen anställda män i stort. Störst skillnad mellan den generella personal-sammansättningen och ledningarnas sammansättning fanns hos centrala museer samt bland övriga myndigheter, stiftelser och bolag. Bäst speglades personalens könssammansättning av de regionala teater- och dansinstitutionernas ledningar.

Män som konstnärer och kvinnor i administration

För scenkonstområdet – nationella scenkonstinstitutioner, regionala teater- och dansinstitutioner och regionala musikinstitutioner – medgav statistiken också en uppdelning utifrån administrativa respektive konstnärliga sysslor. En sådan uppdelning visade att personer med utländsk bakgrund oftare återfinns i konstnärliga yrken. Detta gällde emellertid enbart för dem som själva var födda i annat land; för dem med utrikes födda föräldrar fanns ingen nämnvärd skillnad mellan andel i administration och konstnärlig verksamhet. Det bör dock beaktas att det rör sig om en liten grupp och det är därför svårt att dra några generella slutsatser.

Tabell 6. Utländsk bakgrund bland anställda med administrativa respektive konstnärliga yrken inom scenkonstområdet, 2012

	Nationella scenkonst- institutioner	Regionala teater- och dans- institutioner	Regionala musik- institutioner	Scenkonst, totalt
ADMINISTRATIVT ARBETE, antal	616	708	785	2 109
<i>Andel kvinnor, procent</i>	<i>55,8</i>	<i>57,6</i>	<i>58,6</i>	<i>57,5</i>
Utrikes födda, procent	9,6	6,8	11,1	9,2
<i>Andel kvinnor, procent</i>	<i>64,4</i>	<i>60,4</i>	<i>57,5</i>	<i>60,3</i>
Med utrikes födda föräldrar, procent	4,2	2,0	2,8	2,9
<i>Andel kvinnor, procent</i>	<i>65,4</i>	<i>64,3</i>	<i>59,1</i>	<i>62,9</i>
KONSTNÄRLIGT ARBETE, antal	575	607	1 174	2 356
<i>Andel kvinnor, procent</i>	<i>44,7</i>	<i>46,0</i>	<i>42,9</i>	<i>44,1</i>
Utrikes födda, procent	18,4	8,7	17,8	15,6
<i>Andel kvinnor, procent</i>	<i>51,9</i>	<i>43,4</i>	<i>50,2</i>	<i>49,7</i>
Med utrikes födda föräldrar, procent	2,3	2,0	2,6	2,4
<i>Andel kvinnor, procent</i>	<i>69,2</i>	<i>44,6</i>	<i>38,7</i>	<i>48,2</i>

Som framgår av tabellen ovan var det inte bara andelen med utländsk bakgrund som varierade mellan olika positioner, utan också könsfördelningen. Generellt sett

var administrationen kvinnodominerad, medan det konstnärliga arbetet uppvisade en övervikt av män. En hypotes som framfördes vid våra referensgruppssamtal var att könsarbetsdelningen eventuellt kan förklara varför andelen män minskat under perioden. Möjligen är det framför allt konstnärliga anställningar som ”försvunnit” ur statistiken genom omorganiseringar. Att fakturera en f-skattande dirigent i stället för att anställa hen har troligen blivit vanligare. Huruvida det finns belägg för om en sådan förändring verkligen skett och hur det påverkar könsfördelning och mångfaldig representation återstår att undersöka.

Det finns också tecken på en interaktion mellan kön, bakgrund och position. Inom administration var kvinnodominansen större bland personer med utländsk bakgrund än bland samtliga anställda. Inom det konstnärliga arbetet, som generellt sett domineras av män, ser vi att könsfördelningen är mer jämn bland utrikes födda.

Bland de tjänster som kategoriserats som administration återfinns dock såväl lågt som högt kvalificerade positioner. I utredningen *Tid för mångfald*, som var baserad på uppskattningar i en enkätundersökning, underströks att de vanligaste tjänsterna för personer med utländsk bakgrund bland annat var lokalvårdare, receptionist och cafébiträde.²⁴ Vår undersökning visar att uppdelningen i kvalificerade och okvalificerade tjänster inte kan hänföras till utländsk bakgrund på samma tydliga sätt.

Tabell 7. De femton vanligaste administrativa yrkena i kultursektorn 2012

Rangordning	Antal	Namn
1	575	Arkivarier, museitjänstemän m.fl.
2	484	Biblioteksassistenter
3	282	Övrig kontorspersonal
4	180	Administratörer i offentlig förvaltning
5	161	Bokförings- och redovisningsassistenter
6	151	Ljud- och bildtekniker
7	134	Bibliotekarier m.fl.
8	110	Vaktmästare m.fl.
9	110	Receptionister
10	82	Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl.
11	79	Övriga drift-och verksamhetschefer
12	78	Väktare och ordningsvakter
13	74	Administrativa assistenter
14	74	Hotell- och kontorsstädare m.fl.
15	65	Kontorssekreterare, läkarsekreterare m.fl.

²⁴ Pripp, Plisch och Printz Werner 2005, s.19.

Tabell 8. De femton vanligaste administrativa yrkesgrupperna inom kultursektorn för anställda med utländsk bakgrund, 2012

Rangordning	Antal	Namn
1	73	Biblioteksassistenter
2	55	Arkivarier, museitjänstemän m.fl.
3	28	Övrig kontorspersonal
4	20	Hotell- och kontorsstädare m.fl.
5	17	Vaktmästare m.fl.
6	16	Receptionister
7	15	Administratörer i offentlig förvaltning
8	13	Väktare och ordningsvakter
9	12	Ljud- och bildtekniker
10	11	Bokförings- och redovisningsassistenter
11	10	Byggnadsträarbetare, inredningssnickare m.fl.
12	10	Bibliotekarie m.fl.
13	10	Fotografer
14	10	Guider och reseledare
15	8	Kontorssekreterare, läkarsekreterare m.fl.

Både bland personalen i stort och bland personal med utländsk bakgrund är de vanligaste administrativa tjänsterna museitjänsteman och biblioteksassistent samt övrig kontorspersonal. Därefter är det vanligare att personer med utländsk bakgrund innehar tjänster som kontorsstädare, vaktmästare och receptionist än anställda generellt.

Kultursektorn speglar inte befolkningen

En övergripande slutsats av vår undersökning är att även om personal-sammansättningen varierar mellan olika delar av sektorn, är det ingen institutionskategori som speglar befolkningssammansättningen år 2012. Högst andel anställda med utländsk bakgrund återfinns bland de nationella scenkonst-institutionerna samt inom de regionala musikinstitutionerna. År 2012 var andelen med utländsk bakgrund inom dessa institutioner 17,7 respektive 17,6 procent, vilket kan jämföras med 20,1 procent av totalbefolkningen.

Tabell 9. Befolkningens sammansättning 2012

Grupp	Andel i befolkningen, procent
Utrikes födda	15,4
Utländsk bakgrund, totalt	20,1
Utländsk bakgrund bland samtliga i åldern 15–64	22,8
Utländsk bakgrund bland arbetande i åldern 16–64 år (skattad andel av arbetande)*	19,0 (17,6 – 20,3)

* Den redovisade felmarginalen motsvarar ett 95-procentigt konfidensintervall.

Andelen med utländsk bakgrund är emellertid inte jämnt fördelad över alla ålderskategorier. Om vi ser till åldersgruppen 15–64, vilken omfattar merparten av befolkningen i arbetsför ålder, hade 22,8 procent utländsk bakgrund år 2012. I förhållande till ett sådant jämförelsetal blir kultursektorns representativitet ännu lägre. Tidigare studier visar emellertid att arbetslösheten överlag är högre bland personer med utländsk bakgrund än bland personer med svensk bakgrund. En jämförelse med totalbefolkningen eller befolkningen i arbetsför ålder kan därför framställa de undersökta institutionerna i orättvist dålig dager. Man kan till exempel tänka sig att resultaten påverkas av att det tar tid för nyanlända att lära sig språket och etablera sig på svensk arbetsmarknad. Därför kan en jämförelse med andelen anställda totalt vara mer rättvisande. Enligt SCB:s uppskattning var 4,24 miljoner svenskar i arbete under perioden 2012–2013. Av dem hade 804 000 utländsk bakgrund, vilket motsvarar 19 procent. Då siffrorna är skattade finns det en viss osäkerhet i dem, vilket gör att de egentligen kan vara något högre eller lägre. Även jämfört med den lägre nivån finner vi dock att endast de nationella scenkonstinstitutionerna och de regionala musikinstitutionerna kan sägas ha en andel anställda med utländsk bakgrund som motsvarar arbetstagare i stort.

Oavsett om vi jämför med befolkningen, åldersgruppen 15–64 eller anställda finner vi alltså sammantaget att kultursektorn har en lägre representation av personer med utländsk bakgrund.

Kultursektorn inifrån

En slutsats av den statistiska undersökningen, som presenterades i föregående kapitel, var att andel med utländsk bakgrund varierar mellan de olika delarna av kultursektorn. I vissa delar är personalsammansättningen representativ för befolkningen i stort, och i andra delar är personer med utländsk bakgrund tydligt underrepresenterade. I de delar av sektorn där andelen med utländsk bakgrund var större var det framför allt personal med bakgrund i Norden och de anglosaxiska länderna som var framträdande. Hur kommer det sig?

I det här kapitlet presenteras de perspektiv och förklaringar som återkommit i de kompletterande intervjuer och referensgruppssamtal som vi genomfört. Som tidigare betonats ska dessa utsagor ska inte förstås som representativa för sektorn som sådan, eller ens för de institutioner som intervjupersonerna är verksamma vid. Ambitionen är i stället att placera resultaten i ett större sammanhang och få ett inifrånperspektiv på utvecklingen. De teman som presenteras nedan är en sammanställning av de förklaringar, perspektiv och reflektioner som framkommit i våra samtal om mångfaldsstatistiken.

Representation skapar en välkomnande och trygg atmosfär

Ett genomgående drag i alla intervjuer var att en representativ personalsammansättning upplevs som en angelägen målsättning. För de intervjuade var kopplingen mellan representation och synlighet tydlig. Mångfaldig representation var ett sätt att få publiken och besökarna att känna sig bekväma och välkomna. Därför kunde mångfalden ”på scenen” ses som mer prioriterad än den ”bakom scenen”, och representation kunde vara ett sätt att uppnå detta.

Vi vill att människor känner sig välkomna och trygga på den här kulturinstitutionen: att man inte känner att det är för någon annan, att man måste ha en speciell bakgrund eller utbildning eller kunna en massa saker för att känna sig bekväm. Då tror jag [representation] är ett bra sätt att signalera att här är du välkommen. Den synligheten är viktig. [...] Är du en sextonårig tjej med rötter i Iran så ska du liksom inte bara möta 50-åriga farbröder som är vit medelklass, utan då behöver du ju andra förebilder och den synligheten tror jag är jätteviktig. Det tror jag är en ryggmärksreaktion som behövs, en omedelbarhet.

– Museidirektör, centralt museum.

Enligt intervjupersonerna finns alltså ett samband mellan mångfaldig representation, institutionens verksamhet och den tilltänkta publiken. Enligt de intervjuade kan detta vara en förklaring till varför representationen är olika god på olika

positioner inom samma institution. En av intervjupersonerna uttryckte det som att mångfaldsdiskussionen legat i framkant när det gäller det konstnärliga, men att den ännu inte nått till mer osynlig personal inom administration, ledning och teknik. En sådan eftersläpning skulle också kunna förklara varför regionala musikinstitutioner samt teater- och dansinstitutioner har en högre andel anställda med utländsk bakgrund än regionala museer och varför nationella scenkonstinstitutioner har en högre andel anställda med utländsk bakgrund än centrala museer och övriga myndigheter, stiftelser och bolag. Några av de intervjuade menade också att viss typ av kultur är mer internationell eller rymmer mer mångfald än annan.

För vår del handlar det mycket om att våra konstformer är internationella och att många som arbetar inom dessa yrken rör sig på en internationell arbetsmarknad, där det är en naturlig del att söka arbeten utanför sin egen nationsgräns, och att flytta till ett annat land kan vara en del i det karriärval som man har gjort.

– HR-chef, nationell institution.

För de intervjuade var denna internationella prägel starkt förknippad med hur språkbaserad konstformen var. Konstformerna musik och dans sågs därför som mer internationella än annan kultur. Två av intervjupersonerna menade dock att det också finns nyanser inom varje del av kultursektorn. Det kan till exempel vara lättare att arbeta med mångfald och representation vid ett samtidsmuseum än på ett historiskt museum.

Om vi är ett kulturhistoriskt museum som skildrar svenskt 1700-tal så går det absolut att hitta utländska eller icke-svenska influenser att lyfta fram. Men jag gissar att de föremål som finns där och de berättelser som finns där ändå kommer vara förankrade i svenskt 1700-tal, där ju utländskt inflytande inte är lika stort som det är i svenskt 2014-tal.

– Museidirektör, centralt museum.

Även utanför museerna spelar det roll vilken typ av kultur som en institution ägnar sig åt. En annan intervjuperson menade till exempel att man får helt olika bilder om man tittar på institutioner som sysslar med världsmusik eller folkmusik. Den klassiska musiken är i sin tur visserligen internationell men har starkast koppling till Europa. Dessa förhållanden, menade intervjupersonen, avspeglas både bland publik och bland utövare.

Språk upprättar barriärer och möjligheter

I arbetet med mångfald spelar språkkunskaper en avgörande roll. Vissa konstformer är mer språkberoende än andra, vilket ställer olika höga krav på de

anställdas språkkunskaper. Bland musiker och inom dansen kan repetitionsspråket lika gärna vara engelska, tyska eller italienska som svenska. Därigenom är det lättare att rekrytera internationellt till sådana tjänster, något som återspeglas i representationen personer med utländsk bakgrund.

När det gäller just musiker så behöver de inte gå på SFI. Dirigenter är också väldigt ofta utifrån, repetitionsspråket är väldigt ofta engelska. [...] Och språket är en sak, men musiken är internationell också. Det är ju samma repertoarer i vilken symfoniorkester du än går till i världen. På det viset är det också väldigt lätt – om man nu bara har kompetensen – att ta jobb i vilken orkester som helst.

– Chef, regional institution.

Sådana internationellt gångbara kompetenser skapar en arbetsmarknad som sträcker sig bortom enskilda länder. Då kompetensen inte måste filtreras genom ett särskilt språk är det också lättare att bedöma den skild från individens kunskaper i svenska. En annan intervjupersonerna påpekar att vårt samhälle är väldigt centrerat runt talade och skrivna ord. Musik kan tala till känslorna direkt, men för annan konst är det svårare att nå fram till publiken utan tal eller text som kan leda dem genom upplevelsen. Därför blir det ofta ett starkt fokus på just språk för att konsten inte ska upplevas som svårtillgänglig.

Jag har jobbat i andra sammanhang där vi har tagit in ordlösa föreställningar eller ordlös scenkonst som dans eller mim. Men då kan folk tycka att det är svårt att förstå ändå. Och det är väl där problematiken ligger: hur får man en teaterföreställning som är intressant och med hög kvalitet och innehåller någon slags möte mellan olika språk?

– Producent, regional institution.

Språkets betydelse för publikens upplevelse kan göra det svårare att anställa personer med utländsk bakgrund. Detta gäller särskilt för tjänster som kräver kontakt med kunder eller publik. En av intervjupersonerna beskrev hur deras institution försökt arbeta runt detta problem genom att omfördela arbetsuppgifter mellan tjänster. På så sätt kunde en sökande med goda kunskaper i svenska sköta kontakter och kommunikation, medan en annan med sämre kunskaper i svenska men goda kunskaper inom ekonomi eller administration sköta dessa delar. Genom ett sådant förfarande hade de, precis som orkestern ovan, försökt att koppla isär svenska-kunskaper och andra kompetenser, vilket gjort det enklare att inkludera mångfald i rekryteringsarbetet.

En annan intervjuperson berättade att en anledning till att deras institution har så låg andel personer med utländsk bakgrund inom administration var för att väga upp för den stora andelen personer med utländsk bakgrund bland konstutövarna.

I de administrativa yrkena är det ett krav att kunna uttrycka sig i tal och skrift på svenska – det är funktioner vars uppgift är att serva vår konstnärliga verksamhet internt och externt gentemot publik, ägare och myndigheter och som många gånger kompenserar för bristande svenskkunskaper i de övriga grupperna. I de konstnärliga yrkena så klarar man sig med enbart engelska, eller i vissa fall tyska eller italienska. Allt detta spelar givetvis in när man jämför de olika yrkesgrupperna.

– HR-chef, nationell institution.

Bristande kunskaper i svenska hos en del av personalen kan alltså öka trycket på att andra inom organisationen talar och skriver svenska utan brytning. Samtidigt som språket kan vara en begränsande faktor när det gäller att anställda utrikes födda personer, skapar det också möjligheter. Talade ord, till exempel vid en teaterföreställning, kan till exempel göra representationen, eller bristen på densamma, mer synlig.

När vår upplevelse av konsten blir konkret och realistisk, då har vi också lättare att säga vad det är vi saknar. [...] ”Jaha, nu pratar de där! Varför? Hur kommer det sig att det aldrig kan vara någon som är mörk som kan säga de här orden? Vem har sagt att det kan vara så?” När någon har målat ett konstverk har de ju gjort det i sin bubbla, och man har inte riktigt access till det på samma sätt.

– Producent, regional institution.

Även om språket utgör ett konkret hinder för att nå vissa grupper eller anställa vissa individer, menade intervjupersonen att det gör det lättare att resonera kring och kritisera såväl kulturens innehåll som dess avsändare och de personer som finns representerade. Ordlös konst kan vara svårare att förstå, vilket gör att publiken kanske fjärrar sig eller stannar vid att reflektera över uttrycket i sig och aldrig tar steget vidare till att fundera över vilka röster som hörs och vilka som är tysta.

Samtidigt är språket bara en del av förklaringen. En av intervjupersonerna påpekade att språket är ett arbetsredskap som alla måste träna upp. Många föreställningar arbetar med rikssvenska, vilket gör att även den med bred – svensk – dialekt måste träna bort den för att framträda på scenen. I andra sammanhang kan olika dialekter spela en avgörande roll för att markera tid och plats, vilket gör att skådespelarna kan vara tvungna att lära sig nya.

Skådespelare i filmer lär sig andra språk för en roll. Jag menar: det står skrivet vad du ska säga! Det handlar bara om att öva upp förmågan att bli förstådd, även om man inte kan språket över huvud taget. Vi har nog skapat det här hindret, det har du rätt i. Jag hade en roll där jag var tvungen att lära mig dalmål [byter till dalmål] och då satt jag och lyssnade och studerade det fonetiskt, för

att se var betoningen skulle ligga. När vi jobbar utomlands handlar det hela tiden om språk. Ett sätt är att låta [skådespelarna] tala sina egna språk oavsett om de förstår varandra eller inte. När man kan scenen, kan situationen, karaktärerna och vad de säger, då kan alla prata sina egna språk för att få in känslan i det som sägs. Så kan man också jobba med språket, för att koppla tillbaka till kroppen och minnen och annat som språk är så intimt förknippat med.

– Chef, regional institution.

Flera av de intervjuade berättade också att deras institutioner arbetar språk- eller genreöverskridande på olika vis, till exempel genom att inkludera mer fysiska roller i en teaterföreställning, blanda skådespeleri och dans eller trycka program och information på flera olika språk.

Mångfald är inte en utan flera sammanflätade frågor

Språket kan alltså vara både ett hinder och en möjlighet. Samtidigt är det viktigt att poängtera att ett alltför starkt fokus på språk riskerar att skapa en vrångbild av vad mångfaldig representation handlar om. Bland personer med utländsk bakgrund finns både de som anlänt nyligen och de som varit i Sverige länge, både de som kom hit i vuxen ålder och har svårt att träna bort sin accent och de som kom som barn och talar helt utan brytning. Dessutom rymmer gruppen även personer som är födda i Sverige men vars föräldrar är födda utomlands. När vi talar om eventuella språkförbistringar är det lätt att förbise att många personer med utländsk bakgrund talar flytande svenska. I intervjuerna syntes en sådan tendens, då intervjupersonerna talade om internationella miljöer och internationell rekrytering. Samtidigt märktes en tendens att sammankoppla utländsk bakgrund och representation med fenotypiska drag. När intervjupersonerna reflekterade över statistiken använde flera av dem uttryck som ”vad jag kan se” eller uttryckte förvåning över att andelen med utländsk bakgrund var högre än deras bedömning. På så sätt läggs medvetet eller omedvetet ett fokus på synliga drag som hudfärg eller hårfärg.

Det är därför viktigt att förstå att mångfaldig representation inte är en fråga, utan innehåller flera mer eller mindre sammanflätade aspekter som hudfärg och ursprungsland, men också ekonomiska förutsättningar, kön och vistelsetid i Sverige. En intervjuperson förklarar att problemet med bristande representation inom kultursektorn börjar redan långt tidigare, i och med att det är få personer med utländsk bakgrund och från lägre samhällsklasser som söker sig till teaterhögskolor och konstnärliga utbildningar.

Personer med både arbetarklassbakgrund och annan kulturell bakgrund är väldigt ovanliga i teatersverige – oavsett kön. Vi funderade mycket på varför, och de svar vi fick var att om man kommer hit från ett annat land är teatern ett

osäkert yrkesval sett till försörjning. Det krävs föräldrar som har etablerat sig eller som tycker att den ekonomiska belöningen är mindre viktig än vad du faktiskt vill berätta och förmedla. Det där är väldigt intressant, för det är grunden.

– Chef, regional institution.

Enligt intervjupersonen är utbudet av tränade skådespelare med utländsk bakgrund så litet att institutionerna ibland slåss om att anställa de som finns. Den dåliga representationen grundläggs redan vid valet av utbildning och beror delvis på sektorns ekonomiska förutsättningar. Personer med utländsk bakgrund är oftare arbetslösa och har oftare otrygga anställningar än genomsnittet. Att utbilda sig inom en sektor som ofta arbetar med tidsbegränsade tjänster och dessutom krymper i omfattning kan helt enkelt framstå som ett dåligt karriärval för den som riskerar att vara extra utsatt.

Citatet ovan visar också på vikten att inte se en mångfaldsaspekt som separerad från andra. Det som på ytan handlar om representation av personer med utländsk bakgrund, kan mycket väl ha sina rötter i socioekonomiska eller andra förutsättningar. På samma vis kan strävan efter en typ av mångfald ibland bli ett hinder för att få med andra typer. En av intervjupersonerna förklarar det som att ”om man vill lyfta olika frågor, då faller såklart andra frågor bort per automatik”.

Man kan ha en kvinnlig regissör som bara vill jobba med sin kvinnliga ljussättare och sin kvinnliga kompositör. [...] Då får vi sätta oss ned och tänka efter: vi vill ju ha henne, men vad ska vi göra under de här månaderna och de här månaderna? Det var det jag menade med checklista. Det är då vi måste titta på hur vi kan lyfta männen i stället, eller hur vi lyfter mångfalden eller ålderskategorierna så att vi får en helhet vi står för.

– Producent, regional institution.

Det är därför viktigt att se till helheten. Detta gäller inte minst för gästspel och produktioner utifrån, där institutionerna har färre möjligheter att gå in och styra i detaljerna. Särskilt svårt blir det när utbudet är litet. Även i dessa fall, menade en annan intervjuperson, kan det vara bra att använda sig av checklistor. På så sätt måste institutionen konstant reflektera över hur produktioner och rekryteringar förhåller sig till de krav och mål som institutionen har. Detta kan underlätta ett systematiskt arbete med att både fundera över vad som inkluderas och vad som väljs bort, men också *varför* institutionen valt som den gjort.

Institutionernas geografiska läge spelar roll

Var en institution är belägen kan spela roll för dess arbete med mångfald. Intervjupersonerna menar att de institutioner som är belägna i storstadsregionerna

har lättare att rekrytera personal med utländsk bakgrund medan de som är belägna ute i landet har svårare. Samtidigt sade en av intervjupersonerna att en sådan förklaring är förenklad.

Nej det är inte så enkelt [att det bara handlar om geografiskt läge]. Absolut inte. Det är klart att det handlar om en medveten strategi. Det går att befinna sig mitt i landet och lyckas få till det ändå, som befolkningen är spridd. Det är klart det skulle gå.

– Chef, regional institution.

Även de som betonade lägets betydelse lyfte fram att de har samarbeten med andra aktörer eller arbetar med att flytta ut kulturen utanför institutionen för att nå en bredare publik. I sådana satsningar väljer institutionerna medvetet ut ”otraditionella” områden att synas i – till exempel områden som är etniskt heterogena och/eller mindre välbärgade. Dessutom samarbetar många av institutionerna med skolor för att på så sätt nå många fler än man annars skulle. En kommunikatör vid en regional institution sade stolt att ”jag skulle faktiskt våga säga att vi får in varenda förskoleklass i hela kommunen, så att barn i tidig ålder får stifta bekantskap med oss. Det är en kontaktyta mot publik med annat ursprung än det svenska”. Andra intervjupersoner berättar om liknande satsningar.

Vi arbetar bland annat väldigt aktivt för att öka medvetenheten om våra konstformer, genom till exempel vår barn- och ungdomssektion [...]. Deras verksamhet innefattar allt från studiebesök och visningar för skolklasser från alla skolor samt större projekt med specifika skolor och då gärna skolor från områden där barnen inte naturligt kommer i kontakt med vår verksamhet genom sina föräldrar. [...] Detta riktade arbete görs inte bara för att locka barn och unga som publik utan även för att berätta om alla de olika saker som man kan arbeta med på en teater, inom såväl konstnärliga som tekniska och administrativa yrken. Förhoppningsvis når vi några som väljer att arbeta inom våra yrken.

– HR-chef, nationell institution.

Satsningarna på nya målgrupper och i skolor är alltså inte bara ett sätt att nå en ny publik, utan också ett sätt att visa upp arbetsplatsen och locka människor med annan bakgrund att överväga att arbeta där i framtiden. Sådana strategier visar att institutionerna ibland arbetar proaktivt för att påverka mångfalden även bland framtidens anställda.

Nyanställningar skapar förutsättningar för mångfald och representation

En förutsättning för att de anställda ska spegla samhället är att det förekommer nyanställningar. Rörlighet bland de anställda kan därför vara en underlättande faktor. Som statistiken visar har antalet anställda inom kultursektorn generellt legat konstant eller minskat något mellan 2004 och 2012. En av intervjupersonerna berättade också hur institutionens anslag legat i princip konstant under denna tid och en annan framhåller låg rörlighet bland de anställda som den primära förklaringen till att mångfalden inte ökar. Detta gör att möjligheten att nyanställa blir beroende av att tjänster blir lediga.

Stor rörlighet medför dock inte automatiskt goda förutsättningar. Ett framgångsrikt mångfaldsarbete kräver tid och medvetenhet, och med en konstant föränderlig ensemble eller personalstyrka kan det vara svårt att hitta den tiden. Ett annat problem uppstår när rörligheten inte är självvald utan beror på korta kontrakt eller provanställningar. I en sådan situation blir det fåtal som har en längre tjänst mindre benägna att ge upp sina tjänster, vilket leder till ett slags ”inlåsningseffekt” beroende på bristande anställningstrygghet.

Vi är ju i en sådan situation i den här branschen att folk är svinrädda för att släppa sina långa kontrakt för att det inte finns några långa kontrakt att få: släpper man det man har så får man inget nytt utan då får man hålla på och hoppa mellan olika jobb. Och det måste man vara beredd på, så då kanske man klamrar sig fast.

– Producent, regional institution.

Otrygga anställningsformer kan också göra att personer blir mindre benägna att bryta upp beprövade konstellationer, och att nätverk i stället får en större betydelse. Det är alltså tänkbart att korta anställningar paradoxalt nog kan motverka rörlighet. Fasta tjänster kan resultera i personal som är enhetlig gällande både ålder och bakgrund. Samtidigt behöver det inte nödvändigtvis finnas en motsättning mellan fasta tjänster och en stor rörlighet bland personalen. Inom en musikinstitution har man nästan uteslutande fasta tjänster, men ändå en hög rörlighet och en god samhällsspeglning bland personalen. Förklaringen såg intervjupersonerna i att musiker har en internationell arbetsmarknad snarare än en lokal. På samma vis som musiker söker sig till institutionen från andra städer eller andra länder, är musiker från institutionen benägna att söka sig vidare till andra städer och andra länder. Att deras institution nästan uteslutande hade tillsvidareanställd personal hade inte hindrat en tilltagande rörlighet bland personalen.

Tid och eftertanke är avgörande faktorer

Ett återkommande tema i intervjuerna var att det finns en tröghet i arbetet med mångfald och representation. Denna tröghet beror enligt intervjupersonerna inte på att viljan eller medvetenheten saknas, utan på att det kräver konstant medvetenhet och systematik. En intervjuperson beskrev frustrerat hur det blir sned fördelning så fort hon inte är vaksam.

Förra året hade vi vikarier på musikproducenttjänsten, för att vi avvaktade med en rekrytering. När vi tittar tillbaka på statistiken ser vi att frilansarna var till två tredjedelar män. Är man inte där och kontrollerar slår det över som per automatik. Jag förstår det inte: det slår aldrig över åt andra hållet.

– Chef, regional institution.

På liknande sätt beskrev en annan intervjuperson hur institutionen höll på att upprätta checklistor för att de inte skulle glömma bort sådant som de tycker är viktigt för att ”de bara gör som de brukar göra”. Även intervjupersoner från institutioner med hög andel personer med utländsk bakgrund menade att de måste vara konstant vaksamma när de tillsätter administrativa och tekniska tjänster där representationen är sämre.

När man har hand om rekrytering själv så är det ju lätt att man bara uppfyller en uppfattning man redan har – att man söker någon som är ungefär likadan som en själv. Även om ambitionen är att inte göra så, så kan det nog bli så ändå. Det får man vara uppmärksam på. Men vad gör en rekryteringsfirma? De plockar fram ett antal kandidater som man ändå träffar i slutändan. [...] Så det kan ju bli samma ändå. Man behöver vara vaksam i varje fall.

– Kommunikatör respektive chef, regional institution.

Den genomgående bilden är att mångfaldsarbetet kräver en konstant ansträngning eller medvetenhet för att undvika att tuffa på i gamla hjulspår och gå tillbaka, och detta trots att institutionerna är fulla av medarbetare som tycker att mångfald är viktigt.

När vi kan tar vi oss gärna extra tid och extra pengar för att hitta människor som inte är stöpta i en och samma form. Men när vi får bråttom så kan vi bara öppna fönstret och ropa, och då kommer tjejer som går estetutbildningar, om jag generaliserar, med helsvensk bakgrund. När vi är tidspressade går vi vilse, men när vi har tid och pengar träffar vi oftast rätt.

– Museidirektör, centralt museum.

En annan intervjuperson beskrev att man kan tänka på representation oavsett om man har mycket eller lite resurser i övrigt. Tid, däremot, krävs – om inte annat för att man ska hinna och orka motverka tendensen att fastna i gamla hjulspår eller rekrytera i samma beprövade nätverk som förr. Den intervjuperson som beskrev hur institutionen hade valt att omfördela arbetsuppgifter mellan olika tjänster för att kunna bedöma språk och andra kompetenser separat förklarade att en avgörande faktor var att de ”tänkte efter en gång till”.

Många av de intervjuade berättade att deras institutioner kämpar med att lyfta mångfaldsfrågor och försökte hitta tid att tänka efter en gång till. Undantaget är en intervjuperson från en regional musikinstitution, som menade att deras rekrytering av musiker var helt omedveten när det gällde mångfaldsfrågor. I stället var rekryteringen nära nog helt kompetensbaserad. Hos dem kallades alla som sökt en musikertjänst till provspelning och alla provspelningar skedde anonymt. Därmed fanns ingen inledande gallring baserad på personkemi, referenser från tidigare arbetsplatser eller personliga brev. I stället tillämpade man en mycket lång provanställning. Genom detta förfarande hade man vid intervjutillfället fler än 25 olika ursprungsländer representerade i orkestern.

Båda dessa exempel visar på att den medvetenhet och energi som många av intervjupersonerna menade krävs för att nå mångfald kan tyda på att arbetet för mångfald och inkludering kolliderar med en eller flera befintliga strukturer, och att det är därför det upplevs gå så segt. I den mån det är möjligt, kan det alltså vara enklare och mer effektivt att till exempel fundera över hur en rekrytering kan göras mer kompetensbaserad snarare än att fundera över hur mångfald kan inkluderas i verksamheten. Detta kan vara möjligt även utanför musiken, berättar en intervjuperson.

Vad gäller rollbesättning och casting så utgår man ofta från vad man tänker att man ska få fram för ton och idé. Men jag tror det är samma sak där. Man har inte varit ”color-blind”, det tror jag inte, utan man går i sina vanliga nätverk och tittar på dem man känner och känner till. Däremot har vi haft produktioner som jobbat ”gender-blind”.

– Producent, regional institution.

En ökad användning av ”blind casting” eller ”blinda rekryteringar” kan vara ett fruktbart sätt att komma runt tendensen att hamna i beprövade nätverk och fastna i gamla hjulspår. Därmed kan det vara ett sätt att arbeta för en ökad inkludering.²⁵

²⁵ Se också SOU 2005:115.

Tydliga politiska krav kan driva utvecklingen framåt

Institutioner har ofta direktiv om att arbeta för ökad mångfald i termer av representation och inkludering. De intervjuade såg detta som något positivt – vissa till och med som avgörande. Kraven kommer ibland från publiken och kritiker, men oftare från institutionerna själva i form av visioner, checklistor, kärnvärden eller målsättningar.

Lika viktiga som institutionernas egna krav, är kraven från huvudmän och bidragsgivare. En intervjuperson förklarade att den institution som hon är verksam vid utformar sitt eget uppdrag. Att politiken ställer krav på mångfald och jämställdhet som ett kriterium för att få bidrag, gör därför att institutionen måste vara mer noggrann med att tänka in dessa aspekter.

Vi har ju inte ett uppdrag utan vi har kommit på vårt uppdrag själva och gått till staden och staten och regionen och sagt att det här vill vi göra [...] Då är det faktiskt bra – och det tror jag har tillkommit under de här tio åren – att man måste vara ganska noga med hur man jobbar med mångfaldsfrågor, bland annat. Så att varje år när man skriver ansökningar och redovisar bidrag, så tänker man igenom de här frågorna.

– Producent, regional institution.

Överlag var de intervjuande mycket positiva till politikens krav. En intervjuperson menade att oavsett om man har regering, riksdag eller kommun som beställare så finns en god medvetenhet om mångfaldsfrågor. Även kulturpolitiken spelar stor roll. Intervjupersonen upplevde också att representation var en fråga som stod ”våldigt högt på dagordningen för den här kulturministern och den förra kulturministern också”, vilket ytterligare motiverade arbetet.

En annan intervjuperson menade att den institution som hon var verksam vid varken upplevde krav från kritiker eller allmänhet. Det som drev institutionens mångfaldsarbete framåt var i stället egna målsättningar och krav från politiken. Då institutionen redan arbetade medvetet för mångfald och inkludering upplevdes de senare kraven inte som betungande, snarare som stöd. I stället uttryckte intervjupersonen oro för vad som skulle hända om kraven försvann, eller om en mångfaldsaspekt skulle dominera det politiska landskapet på bekostnad av andra. Det farliga, menade hon, är att försöka förenkla frågan.

Jag pendlar varje dag; och vilka är det som sitter på tåget och pluggar? Det är kvinnor med annan kulturell bakgrund. Samtidigt halkar både arbetarklasskillarna och killar med annan kulturell bakgrund efter. Som samhälle måste vi försöka reda ut varför det är så.[...] Jag är orolig att frågan kommer bort från den politiska agendan. Än så länge krävs det av oss. I alla dokument som vi

återrapporterar så frågas det om mångfald. Försvinner det från politiken, då stannar utvecklingen upp!

– Chef, regional institution.

Mångfaldsarbete kräver resurser

Sammantaget kan det alltså konstateras att intervjupersonerna anser att arbete med mångfaldig representation kräver resurser som sällan finns i dag. Det behövs tid för eftertanke, anställningstrygghet som en förutsättning för ökad rörlighet och politiska direktiv som påminner personer i nyckelfunktioner om mångfaldsuppgiften. Pressade verksamheter har svårt att bedriva utvecklingsarbete. Samtidigt visar intervjupersonerna på hur deras erfarenheter och kompetens bidrar till att stärka mångfaldsarbetet. Strategiska drag såsom att möjliggöra tjänster där språkkunskaper i svenska är mindre viktigt, samarbeten med andra aktörer och breddning av publiken för att locka nya framtida kollegor är några exempel på detta. Det har också ansetts viktigt att rekrytera bredare på synliga positioner för att förändra normer om och inom kulturlivet. En annan viktig slutsats är att intervjupersoner ställer sig mycket positiva till att bredda personal-sammansättningen och till politiska direktiv om mångfald.

Kulturen som arbetsmarknad

I föregående kapitel ställde vi resultatet av vår statistiska undersökning i ljuset av några intervjupersoners perspektiv på mångfald inom kultursektorn. Ett annat sätt att analysera läget i kultursektorn är att jämföra det med arbetsmarknaden i stort, utifrån tidigare forskning om etnicitet och migration. I detta kapitel diskuteras kartläggningens resultat mot bakgrund av etablerade förklaringsmodeller kring mångfald och arbetsmarknad: humankapital, nätverksrekrytering, diskriminering, konjunkturläge och geografiskt läge. Till sist diskuteras också betydelsen av normer inom kulturlivet. Redogörelsen ska belysa vilka förklaringar som är mer eller mindre troliga samt vilken ytterligare kunskap som behövs för att ytterligare förstå mekanismerna bakom etnisk inkludering och exkludering på kulturarbetsmarknaden. Inledningsvis ges en övergripande bild av hur villkoren inom kultursektorn liknar och skiljer sig från situationen på arbetsmarknaden i stort.

I figur 2 nedan synliggörs andelen utrikes födda inom kultursektorn i förhållande till övriga arbetsmarknaden.



Figur 2. Andel (procent) utrikes födda bland förvärvsarbetande 16 år och äldre, år 2012. Uppdelat efter näringsgren (i urval).

Figuren ovan visar att år 2012 hade kultursektorn som helhet en lägre andel utrikes födda bland anställda än den genomsnittliga svenska arbetsplatsen. Genomsnittet för alla verksamheter på den svenska arbetsmarknaden var detta år 14,2 procent utrikes födda anställda medan kultursektorns genomsnitt var 11,0 procent. Som tidigare nämnts är personer med utrikes födda föräldrar ibland mer underrepresenterade än utrikes födda. Detta visar sig också i denna jämförelse, där såväl nationella scenkonstinstitutioner som regionala musikinstitutioner har en högre andel personer anställda som är utrikes födda än arbetsmarknaden i genomsnitt trots att andelen med utländsk bakgrund totalt var lägre än befolkningsgenomsnittet.

Villkor för anställda med utländsk bakgrund i stort

Att personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade är alltså inget unikt för kultursektorn. Tvärtom är situationen densamma på arbetsmarknaden i stort. Personer med utländsk bakgrund är oftare arbetslösa och har med få undantag lägre genomsnittliga löner än inrikes födda.²⁶ Personer från Asien och Afrika är mest utsatta, medan personer från södra och östra Europa samt Latinamerika innehar en mellanposition. Invandrade från dessa områden löper inledningsvis en stor risk för arbetslöshet, men bland de som varit bosatta i Sverige 20 år eller mer löper de inte någon påtagligt större risk för arbetslöshet än invandrare från den rika västvärlden eller infödda svenskar.²⁷

Liknande mönster återfinns bland barn till utrikes födda. Jämfört med majoritetsbefolkningen är personer med föräldrar födda i Sydeuropa eller utanför Europa oftare arbetslösa. Dessutom är de oftare arbetslösa än personer med bakgrund i Norden, Västvärlden eller Östeuropa.²⁸ Utrikes födda har också oftare tidsbegränsade eller otrygga anställningar. Bland anställda år 2012 hade omkring 12 procent av inrikes födda män en tidsbegränsad anställning, medan motsvarande siffra för utrikes födda var ca 20 procent. Även i dessa data syns att utrikes födda inte är en homogen grupp. Nästan var fjärde anställd man från Asien hade en tidsbegränsad anställning, medan detsamma gällde mer än var tredje man – eller 35,4 procent – från Afrika. Bland kvinnor är otrygga anställningar generellt sett något vanligare, men förhållandet mellan olika bakgrunder är detsamma.²⁹

Uppgifter från 2008 visade att välutbildade individer med utländsk bakgrund mer sällan är anställda inom yrken som är i nivå med utbildningen. Störst är diskrepansen för utrikes födda där 63 procent av dem med eftergymnasial utbildning hade ett yrke som matchade deras utbildningsnivå, vilket kan jämföras med 82 procent bland personer med svensk bakgrund. För personer med utrikes

²⁶ Le Grand och Szulkin 2002; Kesler 2010.

²⁷ Jfr: Integrationsverket 2003; LO 2004; Sjögren 2005; SCB 2013.

²⁸ Behrenz, Hammarstedt och Månsson 2007; SCB 2010.

²⁹ Aldén och Hammarstedt 2014, s. 18.

födda föräldrar var motsvarande andel 76 procent, vilket är påtagligt bättre än för utrikes födda men sämre än för personer med svenskfödda föräldrar i allmänhet.³⁰ Det är också mycket ovanligare att individer med bakgrund i Asien eller Afrika innehar en chefsposition. Både sett till anställningsform och tjänsternas innehåll tenderar personer med utländsk bakgrund således att ha sämre framgång på den svenska arbetsmarknaden.³¹

Utrikes föddas svaga ställning på den svenska arbetsmarknaden brukar förklaras med flera samverkande faktorer, där de viktigaste troligen är bristande språkkunskaper, bristande tillgång till informella nätverk, höga krav för anställningsbarhet och etnisk diskriminering.³² Vid en närmare granskning ser vi att dessa fyra faktorer egentligen består av två par. Det är först i kombination med specifika språkkrav som den arbetssökandes bristande kunskaper i svenska blir ett problem, och det är först i kombination med etnisk diskriminering som den arbetssökandes bristande tillgång till viktiga informella nätverk blir ett hinder. Dessa aspekter bör därför förstås som facetter av samma problem. Ett annat sätt att dela upp förklaringsmodellerna är att några av dem tar fasta på individuella egenskaper bland dem med utländsk bakgrund och några av dem fokuserar på strukturella hinder på arbetsmarknaden i stort.

Utifrån dessa utgångspunkter diskuteras några möjliga förklaringar till varför personer med utländsk bakgrund ofta är underrepresenterade inom kultursektorn, i ljuset av våra resultat, tidigare forskning och intervjupersonernas upplevelser.

Humankapital: brist på kunskap och erfarenheter

En vanlig förklaring till att personer med utländsk bakgrund lyckas sämre på arbetsmarknaden är att de har bristande formell utbildning eller saknar relevanta arbetsmarknadserfarenheter.³³ Studier visar till exempel att personer födda i EU och Nordamerika har en högre genomsnittlig utbildningsnivå än personer födda i Sverige medan de som är födda i övriga Norden, i europeiska länder utanför EU, i Afrika samt i Asien har en lägre genomsnittlig utbildningsnivå. Statistiken visar också att personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade på konstnärliga utbildningar inom Sverige.³⁴ Detta skulle kunna förklara varför det är något vanligare bland de anställda som är utrikes födda att arbeta med lågkvalificerade yrken inom kultursektorn, samt att utrikes födda i stort är underrepresenterade.

Flera av de intervjuade upplevde också att det är lättare att få tag på personal med svensk bakgrund än med utländsk. Resultaten av vår sammanställning uppvisar dock en blandad bild. Andelen anställda med utländsk bakgrund är ofta större

³⁰ SCB 2010.

³¹ Aldén och Hammarstedt 2014, s. 19.

³² Eriksson 2011; se också LO 2002.

³³ Jfr Borjas 1996.

³⁴ Jfr Sundbom och Sidebäck 2008; SCB, UF 19 SM 1201; Aldén och Hammarstedt 2014.

bland konstnärlig personal än bland administrativ personal. Samtidigt är det vanligare att inneha en lågkvalificerad tjänst bland den administrativa personalen med utländsk bakgrund. Vi kan alltså inte belägga något entydigt samband mellan bristande humankapital och den fördelning vi undersökt i kultursektorn. År 2010/2011 hade omkring 15 procent av dem som studerade till jurister, civilekonomer eller annan yrkesexamen utländsk bakgrund, vilket kan jämföras med 6 procent eller mindre bland dem som studerade konstnärliga ämnen.³⁵ Statistiken visar också att mer än 25 procent av dem som invandrat till Sverige sedan år 2000 har en eftergymnasial utbildning som är tre år eller längre, vilket kan jämföras med 24 procent av totalbefolkningen.³⁶ Om utbildningsnivå var avgörande borde vi således se en högre representation av personer med utländsk bakgrund, särskilt på administrativ nivå. Vi saknar dock uppgifter om hur relationen ser ut mellan konstnärliga och kulturorienterade utbildningar och arbetsmarknaden i stort. Det innebär att vi även saknar kunskap om hur stor andel studenter med utländsk bakgrund som finns eller funnits på konstnärliga och kulturorienterade utbildningar.

Utbildningsforskning från ett stort antal länder i Västvärlden visar dock att utrikes födda och deras barn i många fall klarar sig sämre i skolan än infödda efter att kontroll gjorts för socioekonomisk bakgrund och föräldrars utbildningsnivå, något som även tycks gälla för Sverige.³⁷ Studier visar samtidigt att skillnader i utbildningsnivå inte kan förklara varför utrikes födda oftare är arbetslösa. I de resultat som presenterats ovan ser vi till exempel att personer med bakgrund i Norden är överrepresenterade inom många delar av kultursektorn, trots att denna grupp generellt sett har lägre utbildningsnivå än befolkningssnittet.³⁸ Denna bild kan emellertid till viss del bero på att en större del av denna delfolkning är åldrad och att man därmed kan tillskriva den lägre genomsnittliga utbildningsnivån till generationsmässiga mönster snarare än individernas födelseland.

Tidigare rapporter har visat att representation ofta ställs mot kvalitet när man söker förklaringar till varför mångfaldsarbetet går trögt.³⁹ Bland dem som intervjuats i samband med denna studie fanns emellertid ingen sådan klar tendens. Snarare lyfte man fram att mångfald är en del av kvalitetsarbetet, en konkurrensfördel eller något som gör institutionens produktioner relevanta för samtiden. Detta perspektiv har också lyfts fram i Riksställningens rapport "Museerna och mångfalden". Andra kunskaper och erfarenheter än de normativa ses alltså som en tillgång av många aktörer.

³⁵ SCB, UF 19 SM 1201.

³⁶ SCB, databas om befolkningens utbildning.

³⁷ OECD, 2009.

³⁸ Jfr Integrationsverket 2003; LO 2003.

³⁹ Jfr SOU 2006:42; SOU 2007:50, Hermele 2009.

Bristande kunskaper i svenska

Utbildning och erfarenhet är emellertid inte detsamma som att kunna omsätta dessa kunskaper i praktiken. Då arbetsspråket i många fall är svenska, kan bristande kunskap i svenska medföra att en person som i övrigt är mycket kompetent blir svår att anställa. Det gäller särskilt tjänster som inkluderar telefonkontakt med kunder, press och andra, då fysiska möten kan förenkla kommunikation. För de intervjuade var kopplingen mellan kunskaper i svenska och mångfaldsarbete centralt. Som nämnts i intervjudelen berättade flera hur de har kunnat vara mer inkluderande i situationer där de kunnat skilja mellan kunskaper i svenska och övriga kompetenser. Det gällde till exempel tjänster inom musicerande eller dans, tjänster utan kundkontakt samt tjänster inom delar av organisationen där arbetsspråket är engelska, tyska eller italienska.

Samtidigt är det viktigt att vara varsam med hur och på vilka sätt man ger språket betydelse. Trots att goda kunskaper i svenska ofta tillmäts stor betydelse, finns begränsad kunskap om omfattningen av detta problem. Vidare finns det studier som visar att svenskfödda personer med utrikes födda föräldrar ofta möter liknande svårigheter på arbetsmarknaden som sina föräldrar. I vår studie ser vi samma tendens – att denna grupp faktiskt är mer underrepresenterad än till exempel utrikes födda från västvärlden.

Homogena nätverk är ett hinder

Ett större antal empiriska studier har undersökt vilken roll akademiska meriter och andra former av humankapital spelar för unga människor som söker arbete. Svagheten med sådana förklaringar är dock att de bara ser till individen och inte tar hänsyn till de sociala sammanhang hen ingår i. Humankapital-teorin kan utifrån detta perspektiv bara förklara en mindre del av variationen i löner och yrkespositioner mellan olika grupper.⁴⁰ Annan forskning visar att individens kontaktnät kan vara nästan lika betydelsefullt som hens utbildning när personen i fråga söker jobb. Resursstarka sociala nätverk – så kallat socialt kapital – ger fördelar på arbetsmarknaden även för den som söker arbete genom formella kanaler. Personer som saknar de rätta kontakterna kan ha svårt att utnyttja sina meriter till fullo. Vem en person känner kan därmed vara lika viktigt som vilka kompetenser hen besitter.⁴¹

I linje med detta visar svensk forskning att tillgången till socialt kapital skiljer påtagligt mellan grupper. Vissa individer är kopplade till resursrika nätverk, medan andra saknar tillgång till inflytelserika nätverk. Bland vuxna tenderar såväl kvinnor som utrikes födda att ha sämre tillgång till socialt kapital än andra, både utanför

⁴⁰ Cain 1986.

⁴¹ Bourdieu 1996; 1986; Bourdieu och Passeron 1979; Lin och Erickson 2008a; 2008b; Behtoui 2006; 2007; Granovetter 1974; Lin 2008.

och på arbetsplatsen. Socialt kapital kan därmed ses som en bidragande orsak till stratifiering.⁴²

Till följd av den offentliga sektorns historiskt sett mer transparenta rekryteringsprocesser samt att offentlig verksamhet är underställt politiska beslut är det lätt att föreställa sig att offentlig sektor har ett striktare fokus på kompetens vid tillsättning av nya tjänster än det privata näringslivet. Trots detta visar forskning att inom den offentliga sektorn är det långt vanligare att män och personer utbildade vid anrika lärosäten har tjänster som de saknar formella kvalifikationer för.⁴³ Även inom det offentliga verkar således andra faktorer än formell kompetens ibland avgöra vem som får en tjänst.

I slutredovisningen av Mångkulturåret skriver rapportförfattarna att "[kulturlivet] i Sverige präglas till stora delar av de starka formella och informella nätverk som finns [...]. Flera myndigheter och institutioner uppger att de är självkritiska när det gäller nätverkens betydelse för bland annat rekryteringen."⁴⁴ Även i *Tid för mångfald* diskuteras förekomsten av en "omfattande rekrytering via kända nätverk som sällan inkluderade människor över exempelvis etniska gränser" inom kultursektorn.⁴⁵

De personer som intervjuats för denna studie uppger, även de, att nätverksrekrytering förekommer. Det kan till exempel röra sig om att en regissör eller artist har en grupp människor som han eller hon föredrar att samarbeta med. Om institutionen vill ha med honom eller henne i en produktion tenderar dessa andra personer att följa med, vilket kan leda till sned fördelning inom produktionen. Men det kan också handla om att en tjänst har så specifika kompetenskrav att enbart en handfull personer kan komma på fråga.

Då kontaktnät tenderar att vara segregerade såväl med avseende på kön som på etnicitet och socioekonomisk bakgrund, kan nätverksrekrytering försvåra eller till och med motverka institutionernas mångfaldsarbete. En indikation på detta kan vara att regionala musikinstitutioner, vilka ofta använder anonyma uppspelningar och/eller rekryterar inom ett internationellt nätverk av musiker och dansare, har en högre andel anställda med utländsk bakgrund än många andra institutioner. Avsaknaden av urval baserat på referenser eller personkemi gör i sådana fall kontaktnät och sociala markörer mindre avgörande.

Enligt rapporten *Tid för mångfald* kan nätverksrekryteringen vara minst lika omfattande högre upp inom kulturinstitutionerna.⁴⁶ I och med att ledning och

⁴² Behtoui 2006; 2007; Behtoui och Neergaard 2010; 2012; Moren-Cross och Lin 2008.

⁴³ Berggren 2011.

⁴⁴ SOU 2007:50, s. 172.

⁴⁵ Pripp, Plisch och Printz Werner 2005, s. 19.

⁴⁶ Pripp, Plisch och Printz Werner 2005, s. 21f.

administration ofta är mer homogent sammansatta än organisationen i stort, kan det vara svårt att komma i kontakt med personer som tillhör andra nätverk. Samtidigt beskriver slutbetänkandet för Mångkulturåret 2006 hur institutioner har arbetat med att ändra sina rekryteringsstrategier, minska nätverksrekryteringen eller använt sig av "blind casting" för att göra olika rekryteringsprocesser mer rättvisa.⁴⁷ Resultaten som presenterats ovan visar dock att det skett en mycket liten förändring av andelen med utländsk bakgrund inom kultursektorn mellan 2004 och 2012. I framtida studier vore det särskilt viktigt att undersöka om diskrepansen mellan intentioner och resultat beror på att omfattningen av förändringarna överskattats, att de var kortlivade eller att metoderna inte fungerade. Fördjupade analyser av rekryteringsprocesserna skulle också kunna klarlägga såväl nätverksrekryteringens omfattning som dess konsekvenser.

Diskriminering på svensk arbetsmarknad

Förekomsten av diskriminering på arbetsmarknaden har ofta framförts som en hypotes för att förklara uppmätta skillnader mellan olika grupper som inte kunnat förklaras på annat vis. Sådana indicier kan emellertid vara problematiska, eftersom de ju faktiskt inte pekar på förekomsten av diskriminering utan bara på en avsaknad av tillräckliga förklaringar.

Det går dock att mer direkt visa på förekomsten av diskriminering. Ett sätt att göra detta är genom korrespondenstest, där forskaren skickar in arbetsansökningar med identiska kvalifikationer men med namn som signalerar olika bakgrund och kön. I ett sådant test skickade Moa Bursell ut 3 636 arbetsansökningar som svar på totalt 1818 arbetsannonser på Platsbanken.⁴⁸ Resultaten visade på en tydlig diskriminering mellan personer med svensk-klingande namn och personer med nordafrikanska eller arabiska namn. Genom att jämföra hur ofta ansökningarna resulterade i att arbetsgivaren tog kontakt för att boka in en intervju, kunde en "diskrimineringskvot" beräknas. Bursells studie visade en genomsnittlig diskrimineringskvot på 1,8, vilket innebär att en person med ett arabiskt eller nordafrikanskt namn i genomsnitt var tvungen att svara på 80 procent fler arbetsannonser innan han eller hon blev kallad till en intervju. Andra studier har påvisat att den lägre sannolikheten att bli kallad till intervju inte bara gäller utrikes födda, utan också deras barn, samt att många arbetssökande upplever att möjligheten att få ett arbete påverkas av hudfärg, hårfärg och namn.⁴⁹

Underordnade gruppers ofördelaktiga position på arbetsmarknaden kan således bero både på diskriminering i *kontakt* – ojämlik behandling i informella och privata sammanhang, till exempel exkluderande kontaktnät – och på diskriminering i

⁴⁷ SOU 2007:50, s. 168f.

⁴⁸ Bursell 2014.

⁴⁹ Arai et al. 1999; Carlsson 2010. För fler studier, se till exempel Arai et al. 2008; Arai och Skogman Thoursie 2009; Carlson och Rooth 2007.

kontrakt – ojämlik behandling i formella interaktioner.⁵⁰ Det finns således stöd för antaganden om att etnisk diskriminering förekommer på arbetsmarknaden. Ingen av dessa studier fokuserar dock på kultursektorn. Dessutom visar resultaten på stora variationer mellan olika arbetsplatser. Enligt Bursell kan en förklaring till variationerna i diskrimineringskvot mellan olika branscher vara antalet sökande per tjänst. Tidigare rapporter visar att flera delar av kultursektorn upplever ett högt söktryck.⁵¹ Dessutom visar resultaten att antalet sysselsatta inom sektorn minskar. Inom delar av sektorn visar vår sammanställning att andelen med utländsk bakgrund är lägre i ledningen än bland de anställda i stort. Andelen bland de anställda, i sin tur, är dessutom mindre än andelen i samhället och lägre än den genomsnittliga andelen på svenska arbetsplatser. Dessa omständigheter innebär att det kan vara relevant att undersöka om diskriminering av personer med utländsk bakgrund förekommer även inom kultursektorn.

I rapporten *Museerna och mångfalden* utgår Riksställningar från att det förekommer ”omfattande strukturell diskriminering”.⁵² Med strukturell diskriminering avses att normer och underliggande särskiljande villkor har sedimenterats och institutionaliserats på ett sätt som privilegierar vissa grupper, samtidigt som det utesluter andra.⁵³ Utifrån resultaten i vår sammanställning kan inga slutsatser dras i denna riktning. I vilken mån strukturell eller annan diskriminering förekommer, bör undersökas med andra metoder än statistiska sammanställningar av registerdata. Detta är viktigt, inte minst eftersom dessa processer kan vara omedvetna. Till exempel kan det hända att utländsk brytning ses som ett större hinder än dialektala skillnader i uttal eller att man redan har en klar ”bild” av vem man söker vid en rekrytering, men också genom rekrytering i nätverk som på grund av bostadsområdets och arbetsmarknadens uppbyggnad är mer eller mindre segregerade. Eftersom diskriminering således kan förekomma i många olika processer och på olika vis, behövs vidare studier för att undersöka om och i vilken mån det påverkar personalsammansättningen inom kultursektorn.

Konjunkturläge och personalförändringar

Konjunkturskiftningar drabbar överlag olika grupper olika hårt.⁵⁴ Utrikes födda har generellt sett en mer konjunkturkänslig position på arbetsmarknaden. Detta mönster blir tydligare för nyanlända och kan delvis förklaras med att utrikes födda oftare är tillfälligt anställda. Studier visar också att utrikes födda missgynnas i den praktiska tillämpningen av arbetsrättsliga regler.

I likhet med många andra länder upplevde Sverige en ekonomisk kris 2008 och 2009, och kultursektorn krympte också något mellan 2001 och 2012. Det är möjligt

⁵⁰ Loury 2002.

⁵¹ Se till exempel SOU 2007:50.

⁵² Riksställningar 2014, s. 7.

⁵³ De los Reyes & Kamali 2005.

⁵⁴ Integrationsverket 2002:06; 2012:12; SCB 2009; Ekberg 2012; Aldén och Hammarstedt 2014.

att andelen anställda med utländsk bakgrund ökat snabbare under ett mer gynnsamt konjunkturläge. Två omständigheter komplicerar denna tolkning. För det första är andelen anställda med utländsk bakgrund i princip oförändrat år från år. Under såväl krisåret 2009 som under den utdragna lågkonjunkturen 2001–2003 och under de mer gynnsamma åren 2004, 2010 och 2011 låg andelen anställda med utländsk bakgrund inom kulturinstitutionerna kring 13 procent. Det verkar därmed inte finnas något direkt samband mellan konjunktursvängningar och personalsammansättning.

För det andra finns ingen påtaglig skillnad i förändringen av andelen anställda med utländsk bakgrund mellan delar av kultursektorn som har expanderat och de som har krympt. Det förefaller därmed inte heller finnas något entydigt samband mellan vare sig ökningar och minskningar i personalstyrkan och andelen anställda med utländsk bakgrund.

Den statliga arbetsmarknads- och kulturavssatsningen Access tycks inte heller ha lämnat några bestående avtryck i personalsammansättningen sett till utländsk bakgrund. Enligt Kulturrådets utvärdering av insatserna mellan 2006 och 2009 anställdes 970 personer inom kultursektorn och av dessa hade 131 personer utländsk bakgrund. Det motsvarade 14 procent av alla anställningar.⁵⁵ Flest anställdes inom ”övriga myndigheter, institutioner och föreningar” – 32 procent. Detta verksamhetsområde innefattade de så kallade invandrarorganisationerna. I Kulturrådets avslutande uppföljning av Access konstateras att särskilt museisektorn uppfattas som svår att få tillträde till, enligt arbetssökande akademiker.⁵⁶ Möjligheterna till fortsatt anställning efter avslutade insatser visade sig till sist vara relativt begränsade – 9 procent av samtliga personer verksamma i Accessprojekten uppskattades få fortsatt anställning.

Om vi jämför förändringen inom kultursektorn med personalförändringar inom staten ser vi att ökningen mellan 2002 och 2011 var långt större inom staten. Staten är emellertid mer mångfacetterad, vilket kan göra en jämförelse problematisk. En mer rättvisande jämförelse får vi genom att bara fokusera på verksamhetsområdet kultur, fritid och religion – som delar av centrala museer och övriga myndigheter, stiftelser och bolag sorterar under – och just dessa delar av kultursektorn. Inom detta verksamhetsområde ökade andelen med utländsk bakgrund något mellan 2002 och 2011, från 12,7 procent till 13,1 procent. Samtidigt minskade andelen inom centrala museer marginellt från 13,5 till 13,1 procent, och inom övriga myndigheter, stiftelser och bolag från 11 till 10,9 procent.⁵⁷

Förändringen inom dessa delar av kultursektorn är således jämförbar med verksamhetsinriktningen inom staten. Vid en jämförelse mellan verksamhets-

⁵⁵ KUR 2007:6 s. 23. Notera dock att enbart 68 procent hade valt att besvara frågan i Kulturrådets enkätundersökning.

⁵⁶ KUR 2010:1.

⁵⁷ Arbetsgivarverket 2012:05.

inriktningen och staten i stort, finner vi att andelen med utländsk bakgrund i staten ökade snabbare under samma period. Detta kan dels förklaras av att personalomsättningen var lägre inom inriktningen kultur, fritid och religion, dels att andelen med utländsk bakgrund bland de nyanställda var avsevärt lägre – 13,6 procent inom inriktningen mot 21,4 procent för staten totalt. En kombination av få nyanställningar och en krympande sektor kan därför vara en bidragande orsak till den långsamma utvecklingen inom delar av kultursektorn.

Enligt slutbetänkandet *Mångfald är framtiden* kan det stora antalet sökande per tjänst som utlyses inom kultursektorn verka som ett hinder för mångfaldsarbetet.⁵⁸ För det första kan situationen göra att personer med svag ställning på arbetsmarknaden eller med otrygg ekonomi undviker att utbilda sig till konstnärliga yrken då chansen att få jobb efter utbildning är låg. För det andra kan institutionernas motivation att söka i nya nätverk minska om de upplever att de redan drunknar i ansökningar som det är.⁵⁹ För en sektor som minskar i omfång och institutioner som således tvingas till nedskärningar kan det kännas ointressant eller falskt att samtidigt försöka ge sken av att man eftersträvar en större mångfald.

Även de som intervjuats för denna studie framhöll att lönelägen, anställningsformer och söktryck påverkar mångfaldsarbetet, både för att det sätter ramar för institutionen och för att det kan avskräcka individer från att söka sig till sektorn. Personalens rörlighet sågs också som en begränsande eller möjliggörande faktor för representativitet bland de anställda. Om rörligheten är låg, till exempel för att personalen trivs eller för att de är rädda att lämna en fast tjänst på en otrygg arbetsmarknad, är det mycket svårare att öka samhällspeglingen bland de anställda när Sveriges demografi förändras.

Det geografiska läget otillräckligt som förklaringsmodell

Andelen med utländsk bakgrund av populationen är inte jämnt spridd över landet, utan koncentrerad till storstadsregionerna Stockholm, Göteborg och Malmö. Myndigheter som är placerade på andra orter har därför en lägre andel personer med utländsk bakgrund i närområdet, och kan således ha svårare att rekrytera ur denna grupp.⁶⁰ Det är tänkbart att samma problem spelar in för de olika institutionerna inom kultursektorn.

I tabell 10 ser vi en översiktlig uppställning över andelen institutioner som är geografiskt belägna i storstadsregionerna för de kategorier som ingår i studien.⁶¹ Som framgår av tabellen finns inget entydigt samband mellan geografiskt läge och

⁵⁸ SOU 2007:50.

⁵⁹ SOU 2007:50, s. 169.

⁶⁰ Arbetsgivarverket 2012:05.

⁶¹ Endast de institutioner som ingick i båda perioderna är inräknade. Institutioner med flera verksamhetsorter räknas till storstad om minst en av dem är Stockholm, Göteborg eller Malmö.

andel anställda med utländsk bakgrund. Med reservation för att det rör sig om få observationer, kan vi sammantaget konstatera att de regionala institutionerna av förklarliga skäl är mycket spridda över landet, men innefattar såväl den kategori med bäst representation (musikinstitutionerna) bland de anställda som den med sämst (regionala museer). En motsvarande spridning finns bland de institutioner som huvudsakligen är belägna i storstadsregioner: de nationella scenkonstinstitutionerna har en bättre representation bland sina anställda än genomsnittet, medan centrala museer ligger mycket nära genomsnittet och övriga myndigheter, stiftelser och bolag ligger under.

Tabell 10. Institutionskategorier, andel belägna i storstad och andel anställda med utländsk bakgrund, 2012

	Antal	Andel i storstadsregion, procent	Utländsk bakgrund, anställda, procent	Utländsk bakgrund, ledning, procent
Nationella scenkonstinstitutioner	4	100	17,7	6,3–10,1
Regionala teater- och dansinstitutioner	21	29	10,4	0,0–6,3
Regionala musikinstitutioner	30	30	17,6	14,5
Centrala museer	14	93	13,6	6,8
Regionala museer	24	8	7,6	5,1–8,2
Övriga myndigheter, stiftelser och bolag	13	85	10,3	4,0–6,4

* Av hänsyn till personlig integritet redovisas vissa siffror som intervall.

Antalet institutioner som ingår i varje kategori är begränsat. Dessutom bör en analys av det geografiska lägets betydelse beaktas mer än om institutionen befinner sig i en storstadsregion eller inte. Flera institutioner i storstadsregionerna ligger i stadsdelar där andelen boende med utländsk bakgrund är mycket låg, medan flera av de institutioner som är belägna utanför storstadsregionerna är belägna i regionala huvudorter där andelen boende med utländsk bakgrund kan vara påtagligt högre än i regionen i övrigt.

Intervjupersonerna talar inte heller om något entydigt samband. Flera av dem lyfter fram att närhet till storstäder spelar roll. Samtidigt nämner en av intervjupersonerna en närbelägen konstnärlig utbildning, medan andra pratar om rörlighet bland personalen och åter andra diskuterar möjligheten till internationella samarbeten

och rekryteringar. Av intervjupersonerna att döma är det heller inte ovanligt att personer flyttar mellan institutioner inom landet för att få en eftertraktad tjänst. Det geografiska läget verkar således vara av betydelse, men knappast avgörande för en institutions möjligheter att uppnå en mångfaldig representation.

Det är också möjligt att läget och verksamhetens art samverkar. De nationella scenkonstinstitutionerna har således mycket bättre representativitet än de regionala teater- och dansinstitutionerna, medan de centrala museerna har bättre samhällsspeglning än de regionala museerna. Även vid en sådan uppställning sticker dock de regionala musikinstitutionerna och övriga myndigheter, stiftelser och bolag ut – de förra genom en högre andel med utländsk bakgrund än väntat, de senare med en lägre. Även om det är svårt att dra slutsatser från aggregerad data, tycks det som att verksamhetens art är av mer avgörande betydelse än det geografiska läget. En fördjupad studie på området vore dock motiverat när det handlar om att ta ställning till förslag om mångfaldssatsningar.

Föreställningar om kultur kan påverka

Av sammanställningen ovan framkommer att flera olika faktorer påverkar institutionernas representativitet. Ett genomgående tema är dock att institutionernas verksamhet i sig är av betydelse. Vissa institutioners kultur ses som mer internationell, medan andras är mer knutna till nationella och regionala förutsättningar. Resultaten visar att det ofta finns en högre grad av representativitet bland konstnärlig personal än bland övrig personal. När vi tar det geografiska läget i beaktande finner vi ett liknande mönster mellan olika institutioner. Det tycks därmed som att institutioner belägna i storstäder ofta har en större andel personer med utländsk bakgrund än andra, men också att scenkonst ofta har en högre andel med utländsk bakgrund än kulturarvssektorn.

I analyser av institutionernas årsredovisningar i *Tid för mångfald* görs kopplingar mellan representativitet och föreställningar om kulturtraditioner. Författarna skriver följande:

Representationen är lägst inom museer, teater, kulturarvssektorn, konsthantverk och hemslöjd, högre inom bildkonst och högst inom dans och musik. Inom bildkonst, dans och musik uppträder även enligt vårt intryck de största variationerna i *hur* man uttrycker sig, blandformer/kreolisering och mer renodlade traditioner; utövarnas ursprung ges ibland en koppling till de konstnärliga uttrycken, ibland dras inga paralleller alls mellan ursprung och uttryck.⁶²

Det förhållande som beskrivs mellan kultursektorns olika delar och variationen i mångfald ligger nära de resultat som presenterats i denna rapport. Dessa

⁶² Pripp, Plisch och Printz Werner 2005, s 17f.

omständigheter kan tyda på att vissa kulturuttryck har lättare att inkludera mångfald både vad gäller personalsammansättning och kulturens innehåll. Vi har tidigare pekat på att musik- och danssektorn delvis är en del av en internationell arbetsmarknad, där språket har mindre betydelse.

En annan viktig omständighet kan vara verksamhetens förhållande till tradition och historia. Enligt en rapport från Kulturrådet hade hälften, eller 51 procent, av de tillfrågade svenska museernas samlingar kulturhistoria som huvudsaklig inriktning.⁶³ Många av de intervjuade såg också en koppling mellan institutionens verksamhet, den tilltänkta publiken och personalens representativitet – till exempel genom att synlig representation är ett sätt att få besökare och publik att känna sig välkomna. På så vis sammankopplas kulturen, platsen och den faktiska eller önskade publiken med frågor om vems kulturen är. Idéer om kultur, tillhörighet och kulturarv har därför stora chanser att påverka både vad som visas vid en institution och vilka som känner att det är ”deras” kultur och historia som visas upp.

Det kan således vara viktigt att beakta i vilken utsträckning sådana faktorer kan påverka graden av representativitet bland de anställda. Den som inte känner sig representerad av institutionernas produktioner och utställningar kanske ogärna söker sig dit, vilket kan skapa sämre mångfald bland personalen. Detta kan i sin tur komma att avspiegla sig i såväl framtida produktioner som rekryteringar.

Den historiska och känslomässiga kopplingen mellan svunna tiders kultur och samtida dito brukar sammanfattas i begreppet kulturarv. Kulturarvet innebär emellertid inte bara en koppling mellan forntidens och nutidens kultur, utan förutsätter också att det finns någon eller några som så att säga har ärvt äganderätten till kulturen. Kulturarvet är därför både ett sätt att visa upp det förflutna och beskriva samtiden och de människor som räknas in i en viss gemenskap.⁶⁴

Materiella kulturlämningar brukar tillskrivas den nation som för tillfället gör anspråk på det territorium där kulturlämningen påträffats. Det är därför som historiska lämningar från Skåne administreras av svenska institutioner och inte danska, medan sådant som finns i Finland sköts av finska institutioner och inte av svenska, trots att deras historiska sammanhang är i en annan statsbildning. På grund av detta förstår vi ofta Sveriges historia utifrån dess nuvarande gränser, trots att Sverige i dag är något annat än vad Sverige var för 200 år sedan. En sådan förståelse lägger ofta fokus vid ett centrum kring Mälardalen snarare än periferier i dagens Västindien, Tyskland eller Baltikum. Med ett sådant fokus är det lätt att

⁶³ Kulturrådet 2012:1, s. 9.

⁶⁴ Detta avsnitt är baserat på Willén 2011; se också Mahmood 2012.

få intrycket att Sverige varit etniskt och kulturellt enhetligt, trots att rikets gränser och vilka som bor i landet har skiftat.⁶⁵

Detsamma gäller i någon mån för immateriella kulturlämnningar. Samtidigt är det immateriella kulturarvet annorlunda, eftersom det inte är bundet till en viss plats. Medan Ibsens manuskript måste lånas för att kunna visas upp utanför Norges Nasjonalbibliotek, kan vilken teater som helst sätta upp Ett dockhem. Detta innebär att det är lättare att föreställa sig ett gemensamt immateriellt kulturarv än ett materiellt, och lättare att agera som om det fanns. Men det innebär också att den som är skolad skådespelare, musiker, konstnär eller författare bär en del av det immateriella kulturarvet inom sig. Sådan kunskap kan vara gångbar i många länder, då författare och tonsättare – som Shakespeare eller Mozart – tillhör västerländsk kanon. I intervjuerna talade en intervjuperson om att repertoaren är densamma vid alla symfoniorkestrar. Även om detta uttalande förstås är hårdtaget, kan det kasta ljus över det faktum att de regionala musikinstitutionerna har en mycket god representation av utrikes födda, men en mer blygsam representation av svenskfödda med utrikes födda föräldrar. Mångfalden inom dessa institutioner kan även antas utgöras av internationella rekryteringar, vid sidan av rekryteringar av personer med utländsk bakgrund boende i Sverige.

En annan typ av internationellt gångbar kulturell kompetens kan också vara uppskattad i så kallade ”interkulturella utbyten”, där konstutövare från ett land åker till ett annat för att visa upp ”sin” kultur. I sådana sammanhang kan en utländsk bakgrund bli till en tillgång, på ett sätt som saknar motsvarighet inom till exempel administrativa arbetsuppgifter.

Ordet *kultur* har tre huvudsakliga betydelser.⁶⁶ För det första står kultur för bildning och förfining, vilket ger ordet en normerande eller hierarkisk betydelse. För det andra står kultur för ett estetiskt innehåll: för litteratur, musik, teater och konst i olika former. För det tredje har kultur också en antropologisk mening: hur människor lever, tolkar omvärlden och uttrycker sig. De olika betydelserna av kultur är tätt sammankopplade. Förståelsen av *antropologisk* kultur – hur människor lever och tolkar omvärlden – glider sömlöst in i *estetisk* kultur – deras konst, musik, språk eller mat – vilket i sin tur lånar sig till hierarkiska omdömen om vad som är bättre respektive sämre.

Risken med en sådan koppling är att individer med viss bakgrund premieras i rekryteringen, vilket kan leda till att individer som inte passar i denna tänkta mall väljs bort. Men en kanske än mer allvarlig risk är att det leder till en självselektion. Om det, som en intervjuperson menade, till exempel finns större mångfald inom världsmusiken än inom folkmusiken vore det inte konstigt om det ledde till en bestående uppdelning. Precis som institutionerna ser synlig mångfald som ett sätt

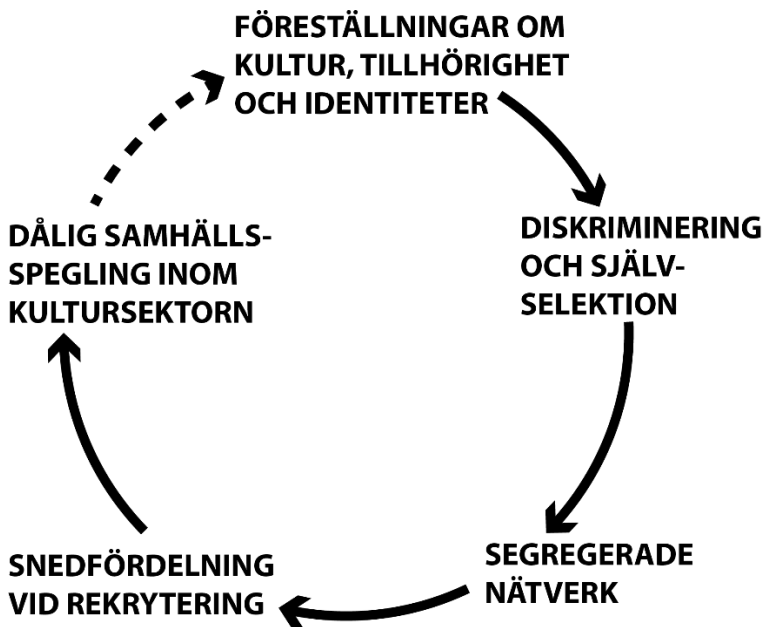
⁶⁵ Jfr Catomeris 2004; Lundh 2005; Hagerman 2006; Harding 2012; Mahmood 2012..

⁶⁶ Öhlander 2005.

att skapa en välkomnande och inkluderande atmosfär, kan ett mer homogent fält upplevas som svårt att få tillträde till eller bli accepterad i. Detta skulle kunna leda till att personer med utländsk bakgrund omedvetet väljer bort svenskdominerade områden för att de inte känner sig välkomna där, och tvärtom. Med hänsyn till studier om likriktning inom nätverk och den överlag stora segregationen inom såväl arbetsmarknad som bostadsområden, vore det inte konstigt om sådana processer redan äger rum. Även om vidare forskning behövs för att tydligt utröna om och i vilken utsträckning sådana exkluderingsprocesser äger rum, är det inte svårt att se hur detta skulle kunna återspeglas i kultursektorns representativitet.

Samhällsspeglings processer

Mångfaldig representation är inte en utan flera sammanflätade frågor. Utifrån statistisk data, intervjuer och tidigare forskning har vi argumenterat att vanliga förklaringar som individens humankapital, kunskaper i svenska och kontaktnät, diskriminering, arbetsmarknadsfluktuationer och institutionernas geografiska läge är betydelsefulla men knappast kan förklara hela situationen. I stället har vi argumenterat för att vi också måste ta hänsyn till institutionens verksamhet, föreställningar om kulturarv och vilken betydelse detta har vid tillsättning av tjänster men också för de tjänster en person väljer att söka respektive väljer bort. Grovhugget skulle dessa processer kunna beskrivas genom figuren nedan.



Figur 3. En modell för sambandet mellan kultur, tillhörighet, nätverk och samhällsspeglning inom kultursektorn.

Föreställningar om kultur, tillhörighet och identiteter påverkar såväl vem vi väljer att umgås med, var vi bosätter oss och var vi söker arbeten. Men samma idéer påverkar också våra möjligheter att välja. Detta samband blir extra påtagligt inom kultursektorn, som i sin dagliga verksamhet definierar och omdefinierar vår förståelse av kultur, vår historia och samtid. Därför kan det vara av stor vikt att kultursektorn arbetar proaktivt för en bättre samhällsspeglning än i dag, eftersom det har goda möjligheter att ge positiva effekter även i framtiden.

Kulturanalys bedömning

Myndigheten för kulturanalys har i uppdrag att genomföra lägesbedömningar ur ett mångfaldsperspektiv. Mångfaldsbegreppet är komplext och i denna studie har analysen avgränsats till att presentera en redovisning av hur representationen i kultursektorn förändrats över tid. Vi har med utgångspunkt i ett datamaterial från SCB kartlagt andelen anställda kvinnor och män med utländsk bakgrund under perioden 2009–2012. I rapporten har vi även belyst hur könsfördelningen och personalsammansättningen har förändrats sedan den förra mätningsperioden 2001–2004. För att förstå skillnaderna inom kultursektorn, och sätta in statistiken i ett sammanhang, genomfördes även intervjuer och referensgruppssamtal. Vi har också diskuterat resultaten i ljuset av hypoteser hämtade från arbetsmarknads- och migrationsforskning.

Utvecklingen går inte framåt

På ett övergripande plan har vi kunnat konstatera att kultursektorn har en lägre genomsnittlig andel anställda med utländsk bakgrund än arbetsmarknaden i stort. Endast regionala musikinstitutioner och nationella scenkonstinstitutioner har representation i klass med arbetsmarknadens genomsnitt. Invandrare från länder utanför västvärlden har den mest ogynnsamma situationen på svensk arbetsmarknad. Detta mönster går igen inom kultursektorn. Bland de utrikes födda som var anställda inom kultursektorn under åren 2009–2012, var utrikes födda från västvärlden överrepresenterade, medan personer från Afrika, Sydamerika och Asien var underrepresenterade. Andelen chefer med utländsk bakgrund var också låg – mellan 6,3 och 8,5 procent. Om resultatet även värderas i relation till politiska ambitioner om att kulturen ska spegla befolkningen kan vi konstatera att utvecklingen inte går framåt.

Rapporten har sammantaget visat att andelen personer med utländsk bakgrund inom kultursektorn i princip var densamma 2012 som den var 2004. I förhållande till det omgivande samhället har emellertid representationen försämrats mellan perioderna. Vår bedömning är därmed att kultursektorn ligger längre från att spegla befolkningen än för tio år sedan. Detta beror primärt på två omständigheter: att befolkningssammansättningen förändrats till följd av en ökad invandring, samtidigt som kultursektorns personalsammansättning bara förändrats marginellt.

Den växande underrepresentationen bör delvis värderas i relation till de demografiska förändringarna. Sedan 2004 har andelen personer med utländsk bakgrund i befolkningen ökat från 15,8 till 20,1 procent (2012). Det är inte rimligt att förvänta sig att kultursektorn på kort tid ska integrera nya grupper. Mycket talar för att en låg rörlighet och ett krympande antal anställningar i sektorn kan ha medfört att möjligheterna till att snabbt öka mångfalden varit begränsade. Bristen

på tid och resurser har också lyfts fram som ett avgörande hinder i de intervjuer som vi genomfört. Det hindrar dock inte att mångfaldsarbetet bör intensifieras på flera områden. Undersökningens inriktning på den numerära representationen, och de komplexa samband som redovisats, medger dock inga långtgående rekommendationer avseende hur ett sådant intensifierat arbete bör se ut. En sådan rekommendation bör baseras på fördjupad analys av kultursektorn och en granskning av hur direktiven om mångfald och interkulturella utbyten implementerats av institutionerna.

Kvantifierbara mål?

När det gäller den politiska styrningen av mångfaldsarbetet anser Kulturanalys dock att uppdraget till kulturinstitutionerna bör ses över. Förutsatt att regeringen önskar en ökad representation av andelen med utländsk bakgrund i kultursektorn, bör uppdraget till institutionerna förtydligas. I samband med en sådan översyn bör regeringen överväga om riktlinjerna avseende mångfaldig representation kan kvantifieras.

Kvantifierade målsättningar i myndighetsstyrningen förutsätter dock att man anser att mångfald kan och bör mätas i verksamheterna. Det är inte givet att det är rätt väg att gå. I debatten har integritet och riskerna med kategorisering av utländsk bakgrund ställts mot behovet av ett kunskapsunderlag för jämlikhetspolitik. I flera intervjustudier med verksamma på kulturområdet uttrycks en ambivalens inför att etniskt kategorisera människor. Å ena sidan ställer sig många bakom målen om mångfald, å andra sidan kan föreställningar om att ”räkna huvuden” väcka obehag.⁶⁷ Det kan upplevas som integritetskränkande att behöva ta reda på kollegornas härkomst. En annan invändning handlar om att räknandet kan bidra till att reproducera idéer om att människor har raser eller är etniskt kategoriserbara.⁶⁸ Dessutom kan ett alltför stort fokus på representativitet medföra att kvantitativa mångfaldsaspekter prioriteras på bekostnad av de kvalitativa.⁶⁹ Mångfaldsbegreppet riskerar att reduceras till representativitet när det gäller etnisk och kulturell bakgrund.

Dessa invändningar är viktiga, men bör vägas mot att ”icke-räknandet” inom mångfaldsarbetet kan ses som ”kontraproduktivt”.⁷⁰ Ett argument för mätbara mål och återkommande kartläggningar är att det kan utgöra ett viktigt stöd för implementeringen av diskrimineringslagens bestämmelser.⁷¹ Det innebär dock inte att institutionerna ska börja registrera människor utifrån identitet. Undersökningar av personalsammansättningen kan till exempel genomföras genom att inhämta

⁶⁷ Riksställningar 2014, s. 37, Edström & Hyltén-Cavallius 2011, s. 36.

⁶⁸ De los Reyes 2013.

⁶⁹ Riksställningar 2014, s.23.

⁷⁰ Edström & Hyltén-Cavallius 2011, s. 40.

⁷¹ Lundström 2014, Hübinette 2015, Sabuni 2015.

generella uppgifter om befolkningen och arbetskraften via SCB (som vi gjort i denna studie). Ett annat tillvägagångssätt är att genomföra egna arbetsplatsundersökningar som utgår från principerna om frivillighet, självskattning och självidentifikation.⁷²

Det finns också erfarenheter från jämställdhetspolitiken som är relevanta i detta sammanhang. I arbetet med jämställdhet uppfattas kvantitativa sammanställningar av representation och resursfördelning ofta som mindre kontroversiellt.⁷³ Målsättningen om könsfördelning motsvarande 40–60 har sannolikt bidragit till att etablera en norm och möjligen också påskynda jämställdheten. Motsvarande mätbara mål, med ett intervall som utgör riktmärke, saknas i mångfaldsarbetet.

En möjlig väg att stärka styrningen är att utveckla kvantifierbara mål på nationell och aggregerad nivå. En uppföljning av ett sådant mål innebär en återkommande belysning av utvecklingen på det sätt som gjorts i denna rapport. Statistiska kartläggningar på aggregerad nivå, jämförelser mellan kultursektorn och befolkningen och andra arbetsmarknadssektorer samt jämförelser mellan olika delsektorer i kultursektorn ger ett underlag för bedömningen av politikens effekter och behov av åtgärder.

Det finns flera olika aspekter som bör beaktas i en omprövning av styrning och uppföljning av mångfaldsuppdragen till kulturinstitutionerna. Syftet med en sådan översyn bör vara att öka politikens effektivitet och träffsäkerhet, utan att inkräkta på centrala principer om kulturens autonomi och människors integritet och utan att reducera mångfaldsbegreppet av mättekniska skäl. Personalens sammansättning utgör bara en av flera viktiga pusselbitar när det handlar om mångfald. Publikens sammansättning och kulturens innehåll – vilka som tittar och vad som gestaltas på scenen eller museet – är minst lika betydelsefulla. Mycket pekar dock mot att det finns någon form av växelverkan mellan representation och kulturella normer.⁷⁴

Det behövs mer kunskap

En övergripande slutsats av vår kartläggning är att det saknas relevanta kunskapsunderlag för att bedöma och analysera förutsättningarna för att öka mångfalden inom kultursektorn. Vår tidigare diskussion av olika förklaringsmodeller hämtade från arbetsmarknadsforskning visade att det är viktigt att förstå kontexten – kultursektorns specifika villkor. Vår studie visar att utbildning, rekryteringens utformning, institutionens läge, kunskaper i svenska samt kontaktnät, diskriminering och arbetsmarknadsfluktuationer är betydelsefulla faktorer, men de kan knappast förklara hela situationen. I stället har vi argumenterat för att vi också måste ta hänsyn till institutionens verksamhet och normer inom

⁷² Edström & Hyltén-Cavallius 2011, s. 37, Hübinette 2015, Diskrimineringsombudsmannen 2012.

⁷³ Pripp 2006, s. 198–199, Edström & Hyltén-Cavallius 2011, s. 40–41.

⁷⁴ Rubin 2015, Riksställningar 2014.

kulturlivet. Kulturen är inte vilken sektor som helst. Den producerar varken bildelar, service eller omsorgsarbete. Scenkonstinstitutionerna, musiklivet och museerna bidrar med historiska och samtida berättelser och gestaltningar. Det innebär att verksamheterna på olika sätt präglas av villkor kopplade till föreställningar om kultur och kulturarv. Politisk styrning för att öka representativiteten i kultursektorn bör därför vara baserad på kunskap om kulturarbetsmarknadens specifika funktionssätt.

På ett flertal områden saknas strategiskt viktig kunskap om kulturarbetsmarknadens funktionssätt. Ett exempel på ett sådant handlar just om mekanismer och faktorer med konsekvenser för nyanställning inom kultursektorn. En närliggande fråga handlar om etableringsmöjligheter för nyanlända kulturverksamma. Vilka specifika möjligheter och hinder finns inom detta område?

Vi kan förvänta oss att mycket av det som gäller arbetsmarknaden i övrigt också gäller kulturens arbetsmarknad. Samtidigt kan det finnas specifika problem, hinder och förutsättningar som behöver belysas och förstås. När delar av kultursektorn har en lägre andel anställda med utländsk bakgrund än arbetsmarknaden i stort, riskerar vi att samhället berövas vissa människors berättelser och synpunkter.⁷⁵ Vi har pekat på att sådana processer inte bara kan verka utestängande, utan de bidrar också till en självselektion. En låg andel anställda med utländsk bakgrund inom en typ av institutioner kan därför göra att individer som annars gärna skulle arbetat där ger upp innan de ens försökt och väljer ett annat spår i stället.

I rapporten har vi pekat på att kopplingen mellan de konstnärliga utbildningarna och arbetsmarknaden, förekomsten av diskriminering och nätverksrekryteringens utbredning inom kulturen bör utredas vidare med hänsyn till att olika villkor råder inom olika delar av kulturlivet. Inom musik och dans spelar exempelvis språkkunskaper mindre roll, samtidigt som repertoarerna ofta kan vara traditionellt västerländska. I andra delar av sektorn kan föreställningar om kulturarv prägla verksamheten på ett sätt som gör den mindre attraktiv för nya grupper. Av detta följer att en granskning av utbildningarnas betydelse, diskriminering och nätverksrekrytering bör ta hänsyn till dessa olika förutsättningar.

⁷⁵ Jfr Harding 2012; Kamali 2012.

Referenser

Almén, Lina och Hammarstedt, Mats. 2014. *Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden – en översikt och internationell jämförelse*. Underlagsrapport till socialdemokraternas forskningskommission Arbetsmarknadsreformer för jobb och välfärd.

Arai, Mahmood, Regnér, Håkan och Schröder, Lena. 1999. ”Är arbetsmarknaden öppen för alla?” *Bilaga 6 till Långtidsutredningen 1999/2000*, SOU 2000:7.

Arai, Mahmood och Skogman-Thoursie, Peter. 2009. ”Renouncing personal names: an empirical examination of surname change and earnings”. *Journal of Labor Economics*, vol. 27, sid. 127–147.

Arai, Mahmood, Bursell, Moa och Nekby, Lena. 2008. *Between meritocracy and ethnic discrimination: The gender difference*. Working Paper, Stockholms universitets Linnécenter för integrationsstudier (SULCIS).

Arbetsgivarverket 2012:05. *Utländsk bakgrund i staten år 2011*.

Arbetsmarknadsdepartementet. 2014. *En strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck*. Skrivelse 2 januari 2014.

Behrenz, Lars, Hammarstedt, Mats och Månsson, Jonas. 2007. “Second generation Immigrants in the Swedish Labour market”. *International Review of Applied Economics*, vol. 21:1, sid. 157–74.

Behtoui, Alireza. 2006. *Unequal Opportunities: The Impact of Social Capital and Recruitment Methods on Immigrants and their Children in the Swedish Labour Market*. Linköping: Linköpings universitet.

Behtoui, Alireza. 2007. “The Distribution and Return of Social Capital: Evidence from Sweden”. *European Societies*, vol. 9, sid. 383–407.

Behtoui, Alireza och Neergaard, Anders. 2010. “Social capital and wage disadvantages among immigrant workers”. *Work Employment Society*, vol. 24, sid. 761–779.

Behtoui, Alireza och Neergaard, Anders. 2012. “Social capital, status and income attainment in the workplace”. *International Journal of Sociology and Social Policy*, vol. 32, sid. 42–55.

Berggren, Caroline. 2011. "Transition of higher education graduates to the labour market: are employment procedures more meritocratic in the public sector?". *Journal of Higher Education Policy and Management*, vol 33:2, sid. 91–100.

Borjas, Georg J. 1996. *Labor economics*. New York: McGraw-Hill.

Bourdieu, Pierre. 1986. "The Forms of Capital". I: Richardson, J. (red.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood.

Bourdieu, Pierre. 1996. *The state nobility: elite schools in the field of power*. Cambridge: Polity.

Bourdieu, Pierre och Passeron, Jean-Claude. 1979. *The inheritors: French students and their relation to culture*. Chicago: University of Chicago Press.

Bursell, Moa. 2014. "The Multiple Burdens of Foreign-Named Men—Evidence from a Field Experiment of Gendered Ethnic Hiring Discrimination in Sweden". *European Sociological Review*, vol. 30:3, sid. 399–409.

Cain, Glen G. 1986. "The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey". I Layard, Richard och Ashenfelter, Orley (red.) *Handbook of labor economics*. Amsterdam; Oxford and Tokyo: Elsevier Science Publishers BV.

Carbin, Maria. 2010. *Mellan tal och tystnad – Flickor och hedersvåld i svensk offentlig politik*. Statsvetenskapliga institutionen. Stockholms universitet.

Carlsson, Magnus. 2010. "Experimental evidence of discrimination in hiring of first- and second-generation immigrants". *Labour*, vol. 24, sid. 263–278.

Carlsson, Magnus och Rooth, Dan-Olof. 2007. "Evidence of ethnic discrimination in the Swedish labor market using experimental data", *Labour Economics*, vol. 14, sid. 716–729.

Catomeris, Christian. 2004. *Det ohyggliga arvet: Sverige och främlingen genom tiderna*. Stockholm: Ordfront.

Dahlstedt, Magnus. 2005. *Reserverad Demokrati*. Umeå: Boréa.

De los Reyes, Paulina. 2013. "Vem är antirasismens politiska subjekt". *Dagens Arena*. 2013-11-22.

De los Reyes, Paulina och Kamali, Masoud. 2005. *Bortom Vi och Dom – teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*. SOU 2005:41.

Dir. 2014:8. *Översyn av den statliga museipolitiken*.

Diskrimineringsombudsmannen. 2012. *Statistikens roll i arbetet mot diskriminering – en fråga om strategi och trovärdighet*. Slutrapport. Ärende LED 2011/187.

Edström, Nina och Hyltén-Cavallius, Charlotte. 2011. *Osmos – inkluderingsprocesser i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt center.

Ekberg, Jan. 2012. "Invandrare på arbetsmarknaden i Sverige under den globala krisen". *Arbetsmarknad och Arbetsliv*, vol. 18:1 sid. 43–51.

Eriksson, Stefan. 2011. "Utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden". *LU 2011; Bilaga 4*.

Granovetter, Mark. S. 1974. *Getting a job: a study of contacts and careers*. Cambridge, MA: Harvard University press.

Hagerman, Maja. 2006. *Det rena landet: om konsten att uppfinna sina förfäder*. Stockholm: Prisma.

Harding, Tobias. 2012. "Vilka är nationen? Om kulturarvet, staten, nationen och det civila samhället", Fredengren, Christina, Wolfhechel Jensen, Ola och Wall, Åsa (red.) *I valet och kvalet: Grundläggande frågor kring värdering och urval av kulturarv*, Stockholm: Riksantikvarieämbetet.

Hermele, Vanja. 2009. *Konsten – så funkar det (inte)*. KRO/KIF publikation.

Hübinette, Tobias. 2015. *Vad är jämlikhetsdata? Råd och tips för att arbeta med jämlikhetsindikatorer*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.

Hübinette, Tobias, Hörnfeldt, Farahani, Fataneh och León Rosales, René. 2012. *Om ras och vithet i det samtida Sverige*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.

Integrationsverket. 2002:06. *Ett förlorat 1990-tal. Invandrades situation på den svenska arbetsmarknaden under perioden 1990–1996*.

Integrationsverket 2002:12. *Arbetsrättslagarna i praktiken. Hur drabbar nedskärningarna de invandrade?* Norrköping: Integrationsverket.

Integrationsverket. 2003. *Rapport integration 2002*. Norrköping: Integrationsverket.

Kamali, Masoud. 2012. "Exkludering, globala utmaningar och kultursektorns ansvar", Fredengren, Christina, Wolfhechel Jensen, Ola och Wall, Åsa (red.) *I valet och kvalet: Grundläggande frågor kring värdering och urval av kulturarv*, Stockholm: Riksantikvarieämbetet.

Kesler, Christel. 2010. "Immigrant Wage Disadvantage in Sweden and the United Kingdom: Wage Structure and Barriers to Opportunity." *International Migration Review*, vol. 44:3 sid. 560–592.

Kommittédirektiv 2004:169. *Samordning av Mångkulturåret 2006*.

Kulturrådet 2012:1. *Museer 2010. Kulturen i siffror*. Stockholm: Kulturrådet.

KUR 2010:1. *Uppföljning av Access*. Kulturrådets skriftserier. Stockholm: Kulturrådet.

KUR 2006/8049. *Uppföljning av de integrationspolitiska målen*. Stockholm: Kulturrådet.

KUR 2007:6. *Access – delutvärdering av sysselsättningsåtgärder inom kulturområdet*. Kulturrådets skriftserie. Stockholm: Kulturrådet.

Le Grand, Carl och Szulkin, Ryszard. 2002. "Permanent Disadvantage or Gradual Integration: Explaining the Immigrant-Native Earnings Gap in Sweden". *Labour*, vol 16:1, sid. 37–64.

Lin, Nan. 2008. "A Network Theory Of Social Capital". I Castiglione, Dario, van Deth, Jan W och Wolleb, Guglielmo (red) *The Handbook Of Social Capital*. Oxford: Oxford University Press.

Lin, Nan och Erickson, Bonnie H. 2008a. *Social Capital: An International Research Program*. Oxford: Oxford University Press.

Lin, Nan och Erickson, Bonnie H. 2008b "Theory, Measurement, And The Research Enterprise On Social Capital". I Lin, Nan och Erickson, Bonnie. H. (red) *Social Capital: An International Research Program*. Oxford: Oxford University Press.

LO. 2003. *Den nya underklassen – utrikes födda på den svenska arbetsmarknaden*.

LO. 2004. *Integration 2004 – Fakta och kunskap*.

Loury, Glenn C. 2002. *The anatomy of racial inequality*. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Lundh, Christer. 2005. *Invandringen till Sverige*. Stockholm: SNS förlag.

Mahmood, Qaisar. 2012. "Kulturarv, vems kulturarv?". I Fredengren, Christina, Wolfhechel Jensen, Ola och Wall, Åsa (red.) *I valet och kvalet: Grundläggande frågor kring värdering och urval av kulturarv*, Stockholm: Riksantikvarieämbetet.

Moren-Cross, Jennifer. L. och Lin, Nan. 2008. "Access to social capital and status attainment in the united states: racial/ethnic and gender differences". I Lin, Nan, Erickson, Bonnie.H. (red). *Social capital: an international research program*. Oxford: Oxford University Press.

OECD. 2009. *PISA 2009 Results: Overcoming Social Background. Equity in learning opportunities and outcomes (Volume II)*.

Pripp, Oscar. 2006. "Den kulturbundna kulturen – om strukturell diskriminering i kulturlivet". I Kamali, Masoud (red). *Den segregerade integrationen – om social sammanhållning och dess hinder*. SOU 2006:73.

Pripp, Oscar, Plisch, Emil och Printz Werner, Saara. 2005. *Tid för mångfald*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.

Proposition 2009/10:3. *Tid för kultur*.

Riksställningar. 2014. *Museerna och Mångfalden – En analys av hur den svenska museisektorn kan stödja och ta vara på utvecklingspotentialen i det mångkulturella Sverige*. Rapport.

Rubin, Birgitta. 2015. "Kampen om representation skapar friktion". *Dagens Nyheter*. 2015-04-16.

Sabuni, Kitimbwa. 2015. "Företag kan diskriminera fritt och ändå blomstra". *SVT Opinion*. 2015-03-03.

SCB. 2009. *Integration – utrikes födda på arbetsmarknaden*. Rapport 2.

SCB. 2010. *Födda i Sverige – ändå olika? Betydelsen av föräldrarnas födelseland*. Demografiska rapporter 2010:2.

SCB. 2012. *Universitet och högskolor: Utländsk bakgrund för studenter och doktorander 2010/11*. UF 19 SM 1201. Statistiska meddelanden, Sveriges officiella statistik.

SCB. 2013. *Integration – en beskrivning av läget i Sverige*. Integration: Rapport 6.

SFS 2011:124 *Förordning med instruktion för Myndigheten för kulturanalys*.

Sjögren, Jessica. 2005. *Invandrades levnadsvillkor i Sverige – en forskningsöversikt*. Institutionen för Socialt arbete - Socialhögskolan. Stockholms universitet.

SOU 2003:16. *Mansdominans i förändring*.

SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden.*

SOU 2005:115. *Avidentifiera jobbsökningar – en metod för mångfald.*

SOU 2006:42. *Plats på scen.*

SOU 2007:50. *Mångfald är framtiden.*

SOU 2007:108. *Kön, makt och statistik.*

Sundbom, Lars och Sidebäck, Göran. 2008. *Utbildningssamhällets underklass? En registerstudie om unga vuxna med låg utbildning.* Mälardalens högskola.

Werner, Jeff. 2014. ”Anställ nya chefer för att öka mångfalden på museerna”. *Dagens Nyheter*. 2014-12-28.

Willén, Julia. 2011. *Do objects have a home?* Globala studier. Göteborgs Universitet.

Öhlander, Magnus. 2005. ”Inledning”. I Öhlander, Magnus (red) *Bruket av kultur: hur kultur används och görs socialt verksamt.* Lund: Studentlitteratur.

Bilaga 1: Institutioner som ingår i studien

Scenkonst

Nationella institutioner

Kungliga Dramatiska Teatern AB
Kungliga Operan AB
Riksteatern
Stiftelsen Dansens hus

Regionala teater- och dansinstitutioner

Borås stadsteater
Byteatern Kalmar länsteater
Dalateatern
Folkteatern i Göteborg
Göteborgs stadsteater
Helsingborgs stadsteater
Länsteatern på Gotland
Malmö stadsteater (jfr Malmö dramatiska teater -2008)
Norrdans
Orionteatern
Regionteater Väst (Uddevalla) (jfr Västsvenska teater och dans -2007)
Regionteatern Blekinge Kronoberg
Skånes dansteater
Stiftelsen Norrbottensteatern
Stockholms stadsteater
Teater Halland
Uppsala stadsteater
Västana Teater
Västerbottensteatern
Västmanlands teater (jfr Teater Västmanland)
Örebro Länsteater (jfr Länsteatern i Örebro)
Östgöta-teatern (jfr Stiftelsen Östergötlands länsteater)

Regionala musikinstitutioner

Estrad Norr (Jämtlands läns musik & teater)
Folkoperan
Gotlandsmusiken
Gävle symfoniorkester

Göteborg Wind orchestra (jfr Göteborgsmusiken -2007)
Göteborgs symfoniker AB (jfr Göteborgs konsert)
Göteborgsoperan
Helsingborgs konserthus och symfoniorkester
Kalmar läns musikstiftelse (inkl. Camerata Nordica)
Länsmusiken i Örebro län AB (inkl. Svenska kammarorkestern) (jfr Stiftelsen Musik för Örebro län)
Malmö opera
Malmö symfoniorkester
Musik Gävleborg
Musik i Blekinge
Musik i Dalarna (inkl. Dalasinfoniettan)
Musik i Halland (del av Region Halland)
Musik i Syd (inkl. Musica Vitae)
Musik i Väst
Musikaliska Nybrokajen AB (jfr Länsmusiken i Stockholm och Stockholms läns blåarsymfoniker -2011)
Nordiska kammarorkestern Sundsvall
Norrbottensmusiken
Norrköpings symfoniorkester
NorrlandsOperan Aktiebolag f.d. Västerbottensmusiken AB
Scenkonst Sörmland (jfr Sörmlands musik och teater -2010)
Scenkonst Västernorrland AB (jfr Teater Västernorrland -2009)
Smålands musik och teater (inkl. Jönköpings sinfonietta)
Stiftelsen Musik i Uppland
Wermland Opera (jfr Stiftelsen Värmlandsoperan, Musikteatern i Värmland - 2003)
Västmanlandsmusiken (inkl. Västerås Sinfonietta)
Östgötamusiken

Museer

Centrala museer

Livrustkammaren och Skoklosters slott med Stiftelsen Hallwylska museet
Moderna Museet (inkl. Moderna Malmö)
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde
Naturhistoriska riksmuseet
Scenkonstmuseet (jfr Statens musiksamlingar, Musikmuseet -2010)
Statens centrum för arkitektur och design (jfr Arkitekturmuseet -2013)
Statens försvarshistoriska museer
Statens historiska museer
Statens maritima museer
Statens museer för världskultur

Stiftelsen Arbetets museum
Stiftelsen Nordiska museet
Stiftelsen Skansen
Stiftelsen Tekniska museet

Regionala museer

Blekinge Museum
Gotlands museum (jfr Länsmuseum på Gotland)
Göteborgs Naturhistoriska Museum (ny)
Jamtli - Jämtlands läns museum
Jönköpings läns museum
Kalmar Konstmuseum
Kalmar läns museum
Kulturen i Lund
Länsmuseum Gävleborg
Länsmuseum Västernorrland
Malmö museer
Medicinhistoriska museet Göteborg (Ny)
Norrbottens museum
Regionmuseum Kristianstad
Smålands museum (del av Kulturparken Småland)
Spårvägmuseet (ny)
Stiftelsen Dalarnas museum
Stiftelsen Hallands länsmuseum Halmstad och Varberg
Stockholms läns museum
Sörmlands museum
Upplandsmuseum
Värmlands museum
Västarvet (inkl. Forsviks bruk, Lödöse museum, Slöjd & Byggnadsvård Nääs, Vitlycke museum, Vänersborgs museum-Kulturlagret, Bohusläns museum och konsthall)
Västerbottens museum
Västergötlands museum
Västmanlands läns museum
Örebro läns museum
Östergötlands museum

Övriga myndigheter, stiftelser och bolag

Centrum för lättläst
EMS, Elektroakustisk Musik i Sverige; del av Statens musikverk sedan 2011)
Forum för levande historia
Institutet för språk och folkminnen (jfr Språk- och folkminnesinstitutet -1 juli 2006)
Konstnärsnämnden

Musik- och teaterbibliotek; del av Statens musikverk sedan 2011)
Musik- och teatermuseum 2010-2014; del av Statens musikverk sedan 2011)
Myndigheten för tillgängliga medier (jfr Talboks- och punktskriftsbiblioteket -
2012)
Nämnden för hemslöjdsfrågor
Riksantikvarieämbetet
Riksarkivet (med landsarkiven; ny samlad myndighet från 2010)
Riksutställningar
Statens konstråd
Statens kulturråd
Statens Musikverk Gäddviken; del av Statens musikverk sedan 2011)
Stiftelsen Svenska filminstitutet
Sveriges författarfond

Bilaga 2: Representation inom olika delar av kultursektorn

Nationella scenkonstinstitutioner

År	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012
ANSTÄLLDA, ANTAL	1 544	1 469	1 487	1 476	1 375	1 376	1 331	1 294
<i>Andel män, procent</i>	52,3	52,9	52,5	51,3	48,9	49,6	49,6	48,5
<i>Andel kvinnor, procent</i>	47,7	47,1	47,5	48,7	51,1	50,4	50,4	51,5
Födda i utlandet, procent	13,1	12,8	11,5	12,8	13,7	14,5	14,7	14,5
<i>Andel män, procent</i>	46,0	46,3	47,4	51,3	42,6	44,0	45,9	43,1
<i>Andel kvinnor, procent</i>	54,0	53,7	52,6	48,7	57,4	56,0	54,1	56,9
Med utrikes födda föräldrar, procent	2,5	2,2	2,5	2,2	3,1	3,0	3,1	3,2
<i>Andel män, procent</i>	25,6	37,5	29,7	18,2	31,0	29,3	34,1	34,1
<i>Andel kvinnor, procent</i>	74,4	62,5	70,3	81,8	69,0	70,7	65,9	65,9
LEDNING, ANTAL	66	67	62	64	50	53	51	79
<i>Andel män, procent</i>	59,1	59,7	58,1	54,7	44,0	41,5	39,2	43,0
<i>Andel kvinnor, procent</i>	40,9	40,3	41,9	45,3	56,0	58,5	60,8	57,0
Utländsk bakgrund i ledning, procent*	10,6	9,0	8,1	12,5	0,0–12,0	0,0–11,3	0,0–11,8	6,3–10,1

* Av hänsyn till personlig integritet redovisas vissa siffror som intervall.

Regionala teater- och dansinstitutioner

År	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012
ANSTÄLLDA, ANTAL	1 729	1 743	1 666	1 735	1 659	1 606	1 620	1 663
<i>Andel män, procent</i>	50,3	50,3	48,4	48,1	45,3	45,5	45,9	45,6
<i>Andel kvinnor, procent</i>	49,7	49,7	51,6	51,9	54,7	54,5	54,1	54,5
Födda i utlandet, procent	8,8	9,4	9,4	8,6	9,5	9,5	9,1	8,2
<i>Andel män, procent</i>	47,7	50,9	48,4	50,7	45,5	45,1	48,0	48,5
<i>Andel kvinnor, procent</i>	52,3	49,1	51,6	49,3	54,5	54,9	52,0	51,5
Med utrikes födda föräldrar, procent	1,7	1,8	1,1	1,8	2,1	2,0	2,0	2,2
<i>Andel män, procent</i>	44,8	45,2	52,6	41,9	22,9	25,0	30,3	35,1
<i>Andel kvinnor, procent</i>	55,2	54,8	47,4	58,1	77,1	75,0	69,7	64,9
LEDNING, ANTAL	112	107	104	101	88	101	91	96
<i>Andel män, procent</i>	55,4	58,9	56,7	58,4	45,5	47,5	49,5	46,9
<i>Andel kvinnor, procent</i>	44,6	41,1	43,3	41,6	54,5	52,5	50,5	53,1
Utländsk bakgrund i ledning, procent*	12,5	12,1	9,6	6,9	0,0–6,8	0,0–5,9	0,0–6,6	0,0–6,3

* Av hänsyn till personlig integritet redovisas vissa siffror som intervall

Regionala musikinstitutioner

År	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012
ANSTÄLLDA, ANTAL	2 466	2 513	2 600	2 389	2 548	2 582	2 566	2 541
<i>Andel män, procent</i>	56,4	56,5	55,3	55,2	52,6	52,2	52,0	51,2
<i>Andel kvinnor, procent</i>	43,6	43,5	44,7	44,8	47,4	47,8	48,0	47,9
Födda i utlandet, procent	14,1	14,5	14,5	15,0	14,9	14,7	14,6	15,4
<i>Andel män, procent</i>	57,6	57,1	55,1	52,4	47,6	47,6	46,5	46,0
<i>Andel kvinnor, procent</i>	42,4	42,9	44,9	47,6	52,4	52,4	53,5	54,0
Med utrikes födda föräldrar, procent	1,8	1,9	1,8	2,1	2,1	2,1	2,4	2,2
<i>Andel män, procent</i>	54,5	48,9	50,0	54,9	50,9	52,8	47,5	54,4
<i>Andel kvinnor, procent</i>	45,5	51,1	50,0	45,1	49,1	47,2	52,5	45,6
LEDNING, ANTAL	61	76	81	71	111	106	103	110
<i>Andel män, procent</i>	54,1	57,9	59,3	50,7	59,5	56,6	50,5	49,1
<i>Andel kvinnor, procent</i>	45,9	42,1	40,7	49,3	40,4	43,4	49,5	50,9
Utländsk bakgrund i ledning, procent*	9,8	9,2	7,4	8,5	8,1	9,4	14,6	14,5

* Av hänsyn till personlig integritet redovisas vissa siffror som intervall.

Centrala museer

År	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012
ANSTÄLLDA, ANTAL	1 883	1 862	1 861	1 828	1 966	1 923	1 923	1 885
<i>Andel män, procent</i>	42,5	41,5	40,6	40,4	41,4	41,9	41,2	40,2
<i>Andel kvinnor, procent</i>	57,5	58,5	59,4	59,6	58,6	58,1	58,8	59,8
Födda i utlandet, procent	11,0	11,4	10,6	10,5	10,6	10,2	10,1	10,9
<i>Andel män, procent</i>	45,2	41,5	45,2	44,3	45,9	44,7	44,8	41,3
<i>Andel kvinnor, procent</i>	54,8	58,5	54,8	55,7	54,1	55,3	55,2	58,7
Med utrikes födda föräldrar, procent	2,0	2,1	2,3	3,1	2,7	3,2	3,0	2,7
<i>Andel män, procent</i>	51,4	38,5	32,6	32,1	35,2	33,9	29,3	36,0
<i>Andel kvinnor, procent</i>	48,6	61,5	67,4	67,9	64,8	66,1	70,7	64,0
LEDNING, ANTAL	61	61	69	133	136	143	158	161
<i>Andel män, procent</i>	50,8	52,5	50,7	43,6	43,3	44,1	48,1	48,4
<i>Andel kvinnor, procent</i>	49,2	47,5	49,3	56,4	56,6	55,9	51,9	51,6
Utländsk bakgrund i ledning, procent*	4,9	4,9	5,8	6,0	5,9	2,8–4,9	7,6	6,8

* Av hänsyn till personlig integritet redovisas vissa siffror som intervall.

Regionala museer

År	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012
ANSTÄLLDA, ANTAL	1 936	2 005	2 000	2 024	1 510	1 376	1 419	1 451
<i>Andel män, procent</i>	41,6	42,0	42,0	41,8	43,0	42,7	42,4	41,6
<i>Andel kvinnor, procent</i>	58,4	58,0	58,1	58,2	57,0	57,3	57,6	58,4
Födda i utlandet, procent	6,6	6,5	6,3	5,9	5,6	5,8	5,9	5,7
<i>Andel män, procent</i>	39,1	39,2	39,7	37,8	34,1	28,8	29,8	30,5
<i>Andel kvinnor, procent</i>	60,9	60,8	60,3	62,2	65,9	71,3	70,2	69,5
Med utrikes födda föräldrar, procent	1,7	1,7	1,8	2,1	1,6	1,3	1,7	2,0
<i>Andel män, procent</i>	46,9	47,1	42,9	34,9	50,0	50,0	45,8	41,4
<i>Andel kvinnor, procent</i>	53,1	52,9	57,1	65,1	50,0	50,0	54,2	58,6
LEDNING, ANTAL	107	94	85	89	108	97	103	98
<i>Andel män, procent</i>	55,1	59,6	61,2	61,8	55,6	53,6	48,5	44,9
<i>Andel kvinnor, procent</i>	44,9	40,4	38,8	38,2	44,4	46,4	51,5	55,1
Utländsk bakgrund i ledning, procent*	6,5	7,4	7,1	6,7	3,7–6,5	5,2–8,2	4,9–7,8	5,1–8,2

* Av hänsyn till personlig integritet redovisas vissa siffror som intervall.

Övriga myndigheter, stiftelser och bolag i kultursektorn

År	2001	2002	2003	2004	2009	2010	2011	2012
ANSTÄLLDA, ANTAL	1 169	1 180	1 118	1 154	1 275	1 232	1 247	1 239
<i>Andel män, procent</i>	43,1	41,7	41,5	41,3	42,9	42,3	43,9	43,4
<i>Andel kvinnor, procent</i>	56,9	58,3	58,5	58,7	57,1	57,7	56,1	56,6
Födda i utlandet, procent	8,8	9,3	9,4	9,2	9,2	9,0	8,6	8,1
<i>Andel män, procent</i>	34,0	32,7	35,2	36,8	40,2	36,0	41,1	42,0
<i>Andel kvinnor, procent</i>	66,0	67,3	64,8	63,2	59,8	64,0	58,9	58,0
Med utrikes födda föräldrar, procent	1,6	1,7	1,9	2,5	2,4	2,2	2,3	2,3
<i>Andel män, procent</i>	36,8	40,0	42,9	44,8	36,7	40,7	34,5	29,3
<i>Andel kvinnor, procent</i>	63,2	60,0	57,1	55,2	63,6	59,3	65,5	60,7
LEDNING, ANTAL	72	76	79	84	112	110	117	125
<i>Andel män, procent</i>	52,8	47,4	49,4	56,0	46,4	49,1	53,8	53,6
<i>Andel kvinnor, procent</i>	47,2	52,6	50,6	44,0	53,6	50,9	46,2	46,4
Utländsk bakgrund i ledning, procent*	5,6	5,3	5,1	2,4	0,0–5,4	0,0–5,5	0,0–6,0	4,0–6,4

* Av hänsyn till personlig integritet redovisas vissa siffror som intervall.

