

MYNDIGHETEN FÖR KULTURANALYS

---

# Vilken mångfald?

Kulturinstitutioners tolkningar av mångfaldsuppdraget  
Rapport 2017:3

---





**Postadress:**

Box 120 30  
102 21 Stockholm

**Besöksadress:**

Fleminggatan 20, 6 tr

**Telefon:**

08-528 020 00

**E-post:**

[info@kulturanalys.se](mailto:info@kulturanalys.se)

**Webbplats:**

[www.kulturanalys.se](http://www.kulturanalys.se)

© Myndigheten för kulturanalys 2017

Formgivning: Kulturanalys

Tryck: Taberg Media Group AB, 2017

ISBN: 978-91-87046-40-7

MYNDIGHETEN FÖR KULTURANALYS

---

# Vilken mångfald?

Kulturinstitutioners tolkningar av mångfaldsuppdraget  
Rapport 2017:3

---

# Innehåll

<b>Förord</b> .....	4
<b>Sammanfattning</b> .....	5
<b>Summary</b> .....	10
<b>Inledning</b> .....	15
Syfte.....	16
Studiens genomförande.....	16
<b>Mångfaldsuppdragets koppling till integrationspolitiken</b> .....	19
Mångkultur, mångfald och interkultur.....	20
Begreppet breddas.....	21
En variation av kulturuttryck.....	22
Sammanfattning.....	23
<b>Den statliga styrningen</b> .....	24
Diskrimineringslagstiftningen.....	25
Andra tvärsektoriella delar av mångfaldsuppdraget.....	25
Likheter och skillnader i den tvärsektoriella styrningen.....	27
Styrning inom kultursamverkansmodellen.....	29
Sammanfattning.....	32
<b>Styrningen uppfattas som vag</b> .....	33
Få krav på resultatredovisning.....	36
Tydligare styrning av andra tvärsektoriella frågor.....	37
Sammanfattning.....	39
<b>Diskrimineringsgrunderna definierar</b> .....	40
Mångfald, tillgänglighet och jämställdhet särredovisas.....	43
Risk att etnisk och kulturell mångfald hamnar i skuggan.....	44
Sammanfattning.....	47
<b>Mångfaldsarbetet har många syften</b> .....	48
Skapa och sprida kunskap om mångfald.....	48

En mer heterogen personalsammansättning .....	48
Repertoaren/innehållet ska spegla samhället .....	50
Breda publiken .....	50
Bidra till integration av nyanlända .....	50
Mål sammanfaller med kärnuppdraget .....	51
Verksamhetsnära mål saknas .....	52
Mer konkreta mål för jämställdhet och tillgänglighet .....	54
Sammanfattning .....	55
<b>Insatser för mångfald</b> .....	56
Arbetet ur ett arbetsgivarperspektiv .....	56
Arbetet ur ett verksamhetsperspektiv .....	58
Särlösningar eller integrerat i ordinarie verksamhet? .....	60
Prioriteringar måste göras .....	62
Efterfrågan på stöd och samverkan .....	62
Sammanfattning .....	65
<b>Slutsatser</b> .....	66
Bred definition och vag styrning .....	66
Tydligare styrning inom andra tvärpolitiska områden .....	68
Integrationsfrämjande insatser bedrivs ofta vid sidan av ordinarie verksamhet .....	69
Behov av utökad samordning och samverkan .....	71
<b>Kulturanalys bedömning</b> .....	73
Tydliggör inriktning och fokusområden .....	73
Etablera stödstrukturer .....	74
Främja samverkan och samordning .....	75
<b>Referenser</b> .....	77
<b>Bilaga: Intervjuguide</b> .....	82

# Förord

Myndigheten för kulturanalys har i uppdrag att bedöma utvecklingen när det gäller mångfald inom kulturområdet. För att kunna överväga olika förslag när det gäller mångfaldsarbetet på kulturområdet krävs mer kunskap om hur kulturinstitutioner tolkar sitt mångfaldsuppdrag och styrningen kopplad till detta. Ett sådant underlag är angeläget i ljuset av att mångfaldsuppdraget, i senare års kulturpolitiska skrivelser, har breddats från ett fokus på utländsk bakgrund till att handla om allas lika rättigheter att delta i kulturlivet oavsett diskrimineringsgrund.

Den här rapporten fokuserar på den integrationspolitiska delen av mångfaldsuppdraget och visar hur kulturinstitutioner arbetar för att alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund ska kunna delta i deras verksamhet samt vilket stöd de efterfrågar för att kunna utveckla detta arbete.

Vår förhoppning är att rapporten ska bidra till kunskap om hur mångfaldsarbetet bedrivs på kulturområdet och hur detta arbete kan utvecklas.

Stockholm i juni 2017.

Sverker Härd  
*Myndighetschef*

# Sammanfattning

Statliga kulturinstitutioner har länge haft i uppdrag att främja mångfald. Sedan 2009 förmedlas detta uppdrag i deras instruktioner med formuleringen att de ska ”integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete” i sina verksamheter. Dessa direktiv omfattar även indirekt regionala kulturinstitutioner som får statligt stöd genom den så kallade kultursamverkansmodellen.

Myndigheten för kulturanalys undersöker i denna rapport hur mångfaldsuppdraget tolkas hos statliga och regionala kulturinstitutioner. Studien fokuserar på hur kulturinstitutionerna arbetar för att främja etnisk och kulturell mångfald samt vilket stöd de efterfrågar i detta arbete. Rapporten landar i fyra huvudsakliga resultat som presenteras under rubrikerna nedan.

## Resultat

### Bred definition och vag styrning

De statliga och regionala kulturinstitutionerna upplever att det i dag är oklart vilket, eller vilka, ”mångfaldsperspektiv” som de förväntas integrera i sin verksamhet. Denna osäkerhet bottnar i att mångfaldsbegreppet under senare år kommit att tillskrivas flera överlappande och konkurrerande innebörder. När mångfald omtalas i kulturpolitiska skrivelser under 2000-talet åsyftas framförallt följande tre områden: 1) mångfald av konstnärliga uttryck och utbud av kultur, 2) etnisk och kulturell mångfald samt 3) att alla, oavsett ålder, funktionsnedsättning, bostadsort, kön, könsidentitet, könsuttryck, etnicitet eller sexuell läggning, ska kunna ta del av och bidra till kulturens utveckling.

Majoriteten av kulturinstitutionerna och tre av fyra av de landsting/regioner som ingår i studien har valt en vid tolkning av mångfaldsuppdraget där alla diskrimineringsgrunder inkluderas. Därmed ses integrationsfrämjande insatser som en del av ett mer omfattande mångfaldsarbete som även inkluderar arbete för att skapa bättre möjligheter för funktionshindrade att ta del av kulturlivet, främjandet av nationella minoriteters kultur, jämställdhet och barn- och ungdomsverksamhet.

Innebörden av mångfaldsuppdraget tycks därmed ha förskjutits från att primärt ha handlat om etnisk och kulturell mångfald, till ett bredare paraplybegrepp för att främja allas lika rättigheter. Mångfaldsuppdraget tolkas även som att det ska finnas en variation i kulturutbudet och ibland betraktas ett varierat kulturutbud som det medel som främjar allas lika rätt att delta i kulturlivet. Samtidigt upplever många att det är oklart vad som ska uppnås med mångfaldsuppdraget och då framförallt den integrationspolitiska delen av detta uppdrag.

## Tydligare styrning inom andra delar av mångfaldsuppdraget

Kulturinstitutionerna har ett stort tolkningsutrymme när det gäller inriktningen på arbetet med etnisk och kulturell mångfald. Styrningen skiljer sig därmed delvis från uppdragen som kopplas till jämställdhetspolitiken och funktionshinderspolitiken (tillgänglighet), som också betraktas som delar av mångfaldsarbetet. För att fullgöra målen om att uppnå ett jämställt och tillgängligt kulturliv finns kompletterande styrning i form av åiterrapporteringskrav i regleringsbrev, strategier, delmål och en organisering som ger stöd och riktning i genomförandet av politiken.

Kraven kopplade till jämställdhet och tillgänglighet påverkar indirekt arbetet med den etniska och kulturella mångfalden. De statliga kulturinstitutionerna tenderar att fokusera på de åiterrapporteringskrav som listas i deras årliga regleringsbrev och som handlar om verksamhet för unga, åtgärder för att öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning och arbete med att nå nya grupper. Därutöver ingår flera kulturmyndigheter i regeringens satsning Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). Eftersom det inte finns någon motsvarande kompletterande styrning för etnisk och kulturell mångfald inriktas många statliga myndigheters och institutioners arbete mot jämställdhetsintegrering och genomförandet av funktionshinderspolitiken. Detsamma gäller för den regionala kulturen.

## Integrationsfrämjande insatser bedrivs ofta skilt från ordinarie arbete

Vad gäller den integrationspolitiska delen av mångfaldsuppdraget innebär brist på tid, ekonomiska förutsättningar och ibland kunskap hinder för ett integrerat arbetssätt vid kulturinstitutionerna. Osäkerhet kring vad som ska uppnås och vad som är lämpligt att göra bidrar till att arbetet med att integrera ett mångfaldsperspektiv i verksamheten ibland stannar på kompetenshöjande insatser.

Att det finns utmaningar med att integrera ett mångfaldsperspektiv i verksamheten förhindrar inte att kulturinstitutionerna genomför integrationsfrämjande insatser. Dessa bedrivs emellertid ofta vid sidan av den ordinarie verksamheten. En förklaring till detta är de senaste årens flyktingsituation som har lett till att fokus har riktats mot nyanlända personer. Att särskilda insatser riktas mot denna grupp är i linje med integrationspolitiken, som emellertid omfattar mer än program för nyanlända.

## Efterfrågan på utökad samordning och samverkan

Kulturinstitutionerna uttrycker ett stort engagemang inför uppdraget att främja allas lika rättigheter att delta i kulturlivet oavsett etnisk och kulturell bakgrund. För att kunna utveckla detta arbete krävs olika typer av stöd. Kulturrådets möjlighet att understödja regionerna och indirekt de regionala kulturinstitutionerna när det gäller riktningen för arbetet med den etniska och kulturella mångfalden, skulle exempelvis kunna stärkas av ett tydligare mandat från regeringen.



Bland kulturinstitutionerna finns, vidare, en efterfrågan på stöd i arbetet med att utvärdera vilka insatser som ger goda resultat i relation till målet om allas möjlighet att delta i kulturlivet oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Varken statliga eller regionala kulturinstitutioner följer upp arbetet med den etniska och kulturella mångfalden på ett systematiskt sätt som medger insyn i utvecklingen över tid. Många kulturinstitutioner uppfattar uppföljningen som problematisk, samtidigt som den av vissa ses som viktig för att bedöma genomförda insatser resultat och identifiera utvecklingsbehov.

När det gäller kulturinstitutionernas projekt riktade mot nyanlända efterfrågas mer samordning och samverkan. Med samordning avses stöd på statlig, regional och kommunal nivå vad gäller till exempel förmedling av kunskap om vilka språk som talas i ett visst län, upphandling och kvalitetssäkring av översättare som kan anlitas för att översätta information om verksamheten till andra språk än svenska, förmedling av information om den egna verksamheten till nyanlända och så vidare. Med samverkan avses en organisering som möjliggör fler samarbeten mellan olika konst- och kulturområden kring integrationsfrämjande arbete.

## Kulturanalys bedömning

### Tydliggör inriktning och fokusområden

De politiska direktiven har betydelse för hur kulturinstitutionerna arbetar i praktiken. Kulturanalys anser att ett förtydligande av den integrationspolitiska delen av mångfaldsuppdraget bör övervägas. Ett sätt att lyfta fram mångfaldsuppdragets relation till integrationspolitiken kan vara att ge de nationella institutionerna i uppdrag att redogöra för hur de implementerat förordning (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken.

Kulturanalys konstaterar vidare att det kan finnas skäl att införa en tydligare ansvarsfördelning vad gäller mångfaldsuppdraget inom den offentligt finansierade kultursektorn. På kulturens område finns sektorsansvariga myndigheter med strategiskt ansvar för funktionshinderspolitiken och för hbtq-frågor. Kulturanalys bedömer att ett utpekat strategiskt ansvar för integrationspolitiken för en eller några myndigheter inom kulturområdet skulle skapa en större tydlighet för arbetet.

För att bidra till ökat fokus och riktning är ett annat förslag att den politiska nivån formulerar inriktningsmål för integrationspolitikens genomförande på kulturområdet. Utifrån dessa inriktningsmål kan de sektorsansvariga myndigheterna utforma delmål och se till att dessa uppnås inom sina respektive ansvarsområden. Kulturanalys konstaterar att det finns politiska satsningar och strategier att knyta an till i detta sammanhang. Två exempel är den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott samt regeringens delegation mot segregation.

## Etablera stödstrukturer

För att kulturinstitutioner ska kunna arbeta integrerat med allas möjlighet att delta i kulturlivet oavsett etnisk bakgrund är det viktigt att de undersöker vilka eventuella hinder som finns för deltagande i deras respektive verksamheter. I januari 2017 infördes vissa bestämmelser i diskrimineringslagstiftningen, som innebär att arbetsgivare löpande ska undersöka om det förekommer risker för diskriminering, analysera orsakerna till dessa risker, åtgärda orsakerna och följa upp arbetet. Det innebär att verksamhetsnära analyser av situationen på kulturinstitutionerna kommer att tas fram och att dessa kan utgöra underlag för mångfaldsarbetet framöver. Diskrimineringslagen gäller dock i första hand personalfrågor. Kulturinstitutionerna kan således behöva ytterligare stöd i arbetet med att identifiera och riva hinder för deltagande i sin publika verksamhet.

Det är angeläget att ett sådant utvecklingsarbete genomförs med hänsyn till de kvalitetsmål som finns inom olika konst- och kulturområden. Med beaktande av den utgångspunkten kan kulturinstitutionerna få stöd av forskning som bedrivs inom området. Det så kallade JiM-nätverket kan vara en förebild till detta. Syftet med JiM-nätverket är att samordna kompetenshöjande insatser, erbjuda verksamhetsanpassat stöd i planering, genomförande och uppföljning av jämställdhetsintegreringer samt vara ett stöd i myndigheternas analysarbete med jämställdhet.

## Främja samverkan i genomförandet

Kulturinstitutionerna efterfrågar samordning och samverkan med andra aktörer inom kulturområdet och över politikområdesgränser. En sektorsansvarig myndighet för mångfaldsarbete och integrationspolitik skulle kunna uppdras att arrangera möten och samverkan mellan kulturinstitutioner från olika konst- och kulturområden.

Mångfaldsarbetet skulle även gynnas av en utökad samordning på olika politiska nivåer, vilket skulle möjliggöra att kulturinstitutionernas integrationsfrämjande insatser och behov synliggörs. Många kulturinstitutioner arbetar med integrationsfrämjande projekt inriktade mot nyanlända personer och det behövs skapas en medvetenhet om detta arbete så att det kan stödjas. En utökad samordning (på lokal, regional och statlig nivå) kan tillgängliggöra den kunskap, kompetens och andra resurser som krävs för att arbetet med de integrationspolitiska målen ska kunna genomföras.

## Bakgrund och metod

Mångfaldsbegreppet definieras inte i kulturinstitutionernas instruktioner, men förknippades under slutet av 1990-talet och början av 2000-talet med integrationspolitiken. Med ett integrationspolitiskt perspektiv handlar mångfaldsuppdraget om allas lika rättigheter och möjligheter att vara delaktiga i kulturlivet oavsett etnisk och kulturell bakgrund. I senare års kulturpolitiska

utredningar och i den senaste kulturpolitiska propositionen har emellertid mångfaldsuppdraget öppnats upp till att handla om allas lika rättigheter att delta i kulturlivet oavsett diskrimineringsgrund.

I ljuset av ett breddat mångfaldsbegrepp har Kulturanalys genomfört en kvalitativ studie om hur statliga och regionala kulturinstitutioner tolkar sitt uppdrag att integrera ett mångfaldsperspektiv i verksamheten. Studien fokuserar på den integrationspolitiska aspekten av mångfaldsuppdraget och visar hur kulturinstitutioner arbetar för att främja etnisk och kulturell mångfald samt vilket stöd de efterfrågar för att kunna utveckla detta arbete.

Undersökningen är baserad på 30 intervjuer med ansvariga för mångfaldsarbetet vid regionala och statliga kulturinstitutioner samt en analys av deras styrdokument för området.

# Summary

State cultural institutions have long been tasked with promoting diversity. Since 2009 this responsibility has been set forth in their instructions, which provide in part that they must "integrate an equality, diversity and children's perspective as well as international and intercultural exchange and cooperation" into their activities. These directives also extend indirectly to regional cultural institutions that receive state funding via the so-called "cultural cooperation model."

In this report, the Swedish Agency for Cultural Policy Analysis looks into the ways in which the diversity mandate is being interpreted by state and regional cultural institutions. The study focuses on the ways in which these cultural institutions are working to promote ethnic and cultural diversity, and the support they are seeking in this effort. The report yields four main findings, which are presented under the headings below.

## Findings

### Broad definition and vague governance

The state and regional cultural institutions currently find that it is unclear which "diversity perspective(s)" they are expected to integrate into their activities. This uncertainty derives from the fact that, in recent years, the term "diversity" has been ascribed multiple overlapping and competing meanings. When diversity was discussed in cultural policy writings in the 2000s, the main focus was on the following three areas: 1) diversity of artistic expression and cultural offerings, 2) ethnic and cultural diversity and 3) that everyone must be able to participate in and contribute to cultural development, regardless of their age, disabilities, place of residence, gender, gender identity, gender expression, ethnicity or sexual orientation.

The majority of the cultural institutions and three of the four county councils/regions included in the study have opted for a broad interpretation of the diversity mandate, one in which all grounds for discrimination are included. Initiatives to promote integration are thus viewed as part of a more comprehensive diversity effort that also includes efforts to create better opportunities for the disabled to share in cultural life, promote the cultures of national minorities, gender equality and activities aimed at children and young people.

The purport of the diversity mandate thus appears to have shifted from having to do primarily with ethnic and cultural diversity to become a broader umbrella term for promoting equal rights for all. The diversity mandate is also interpreted to mean that there should be variation in the cultural offering, and a varied cultural offering is sometimes viewed as a means of promoting equal rights for everyone to

participate in cultural life. At the same time, many find that just what is to be achieved under the diversity mandate is unclear, and this pertains in particular to the integration policy portion of the mandate.

### **Clearer governance within other parts of the diversity mandate**

The cultural institutions have considerable leeway in interpreting the work done to promote ethnic and cultural diversity. Their governance thus differs in part from the tasks associated with gender equality policy and disability policy (accessibility), which are also viewed as parts of the effort to promote diversity. Supplemental governance in the form of reporting requirements in spending authorisations, strategies, secondary goals and an organisation that provides support and gives direction in terms of policy implementation exists to help fulfil the goals involved in achieving a cultural life characterised by gender equality and accessibility.

The requirements associated with gender equality and accessibility indirectly impact efforts to promote ethnic and cultural diversity. The state cultural institutions tend to focus on the reporting requirements listed in their annual spending authorisations having to do with activities aimed at young people, measures to increase access for individuals with disabilities, and efforts to reach new groups. In addition, a number of cultural agencies are included in the Government's "Gender Mainstreaming in Government Agencies" initiative. Because no corresponding complementary governance exists for ethnic or cultural diversity, many state agencies institutions are focusing their efforts on gender mainstreaming and implementing disability policies. The same holds true with regard to regional culture.

### **Efforts to promote integration are often conducted separately from ordinary work**

With regard to the integration policy portion of the diversity mandate, insufficient time, financial means and, in some cases, knowledge pose obstacles to achieving integrated working methods at cultural institutions. Uncertainty as to what is to be achieved and what is appropriate to do contribute to efforts to integrate a diversity perspective into institutional activities sometimes go no further than efforts to increase competence.

The fact that challenges exist in terms of integrating a diversity perspective into their activities is not preventing the cultural institutions from undertaking initiatives to promote integration. However, such initiatives are often carried out in parallel with their regular activities. One explanation for this is the refugee situation in recent years, which has resulted in the focus being on new arrivals. Targeting this group with special initiatives is consistent with our integration policy, but that policy does, however, encompass more than just programmes for new arrivals.

## **The desire for expanded coordination and cooperation**

The cultural institutions express a strong commitment to the work of promoting equal rights for everyone to participate in cultural life regardless of their ethnic or cultural background. Various types of support are needed to move this work forward. The means available to the Swedish Arts Council to support the regions and, indirectly, the regional cultural institutions in terms of the direction of the effort to promote ethnic and cultural diversity could, for example, be enhanced by a clearer mandate from the Government.

There is also a desire among the cultural institutions for support in their efforts to assess which initiatives are yielding favourable results in terms of the goal of enabling everyone to participate in cultural life regardless of their ethnic or cultural background. Neither state nor regional cultural institutions are following up on their ethnic and cultural diversity initiatives in a systematic manner that would offer insight into their development over time. Many cultural institutions view such follow-ups as problematic, even as some consider them important in terms of evaluating the results achieved by the initiatives carried out and identifying areas where further development is needed.

More coordination and cooperation is sought with regard to projects undertaken by the cultural institutions that target new arrivals. "Coordination" refers to support at the state, regional and municipal level in terms of, for example, communicating knowledge as to what languages are spoken in a given county, procuring and quality-assuring translators who can be engaged to translate information about institutional activities into languages other than Swedish, communicating information about their activities to new arrivals, and so on. "Cooperation" refers to an organisation that enables more cooperation between different artistic and cultural realms within the context of efforts to promote integration.

## **Swedish Agency for Cultural Policy Analysis' assessment**

### **Clarify direction and areas of emphasis**

The policy directives have an impact on the ways in which the cultural institutions work in practice. The Agency believes that an effort to clarify the integration policy portion of the diversity mandate should be considered. One means of emphasising the diversity mandate's relationship to integration policy could be to task the national institutions with reporting on how they have implemented the Swedish regulation (1986:856) regarding the responsibilities of the state agencies to implement integration policy.

The Agency further finds that there may be justification for introducing a clearer division of responsibilities with respect to the diversity mandate within the publicly financed cultural sector. In the cultural realm there are agencies with sector oversight and strategic responsibility for disability policy and LGBT issues. The Agency finds that a designated strategic responsibility for integration policy for one or more agencies within the cultural realm would create greater clarity with regard to such efforts.

Another suggestion for contributing to greater focus and direction is the formulation, at the political level, of directional objectives for the implementation of integration policy in the cultural realm. The agencies with sector oversight could, based on these directional objectives, formulate secondary objectives and see to it that they are achieved within their respective areas of responsibility. The Agency has found that there are political initiatives and strategies that can be incorporated in this context. Two such examples are the national plan against racism, hostility and hate crimes and the Government's delegation against segregation.

### **Establish support structures**

If cultural institutions are to be able to function with the integration of opportunity for all to participate in cultural life regardless of their ethnic background, it is important that they study any obstacles to participation that may exist within their respective areas of activity. As of 1 January 2017, certain provisions have been incorporated in the anti-discrimination laws entailing that employers must investigate, on an ongoing basis, whether risks of discrimination are present, analyse the reasons for those risks, rectify them and follow up on their efforts. This means that close-up analyses of the situation at our cultural institutions will be conducted, and could serve as the basis for efforts to promote diversity moving forward. However, the Swedish Discrimination Act pertains primarily to personal issues. The cultural institutions may thus require additional support in their efforts to identify and eliminate obstacles to participation in their public activities.

It is urgent that such developmental work be carried out in view of the quality goals that exist in the areas of art and culture. Given such a starting point, the cultural institutions could derive support from research conducted in this area. The so-called Gender Mainstreaming Network could serve as a model for such a process. The purpose of the network is to coordinate competence-enhancing initiatives, offer enterprise-specific support in the planning, implementation and follow-up of gender mainstreaming, and provide support in the agencies' gender-equality analysis work.

### **Promote cooperation in the implementation process**

The cultural institutions desire coordination and cooperation with other actors in the cultural realm, and across policy area boundaries. An agency with sector responsibility for the effort to promote diversity and integration policy could be

tasked with organising interactions and cooperation between cultural institutions from different areas of art and culture.

The efforts to promote diversity would also benefit from enhanced coordination at different policy levels, which would make the cultural institutions' initiatives to promote integration more visible. Many cultural institutions work with integration projects aimed at new arrivals and it is necessary to create awareness of this work so that it can be supported. An enhanced cooperation (at local, regional and state level) can make available the knowledge, skills and other resources required for the implementation of the integration policy objectives.

## **Background and method**

The term "diversity" is not defined in the instructions to the cultural institutions, but became associated with integration policy in the late 1990s/early 2000s. Given an integration policy perspective, the diversity mandate is concerned with the equal rights and opportunities of everyone to participate in cultural life, regardless of their ethnic or cultural background. However, in cultural policy studies in recent years, and in the latest Government bill regarding cultural policy, the diversity mandate has been opened up to include the equal rights of everyone to participate in cultural life regardless of the grounds for discrimination.

In light of this broadened definition of diversity, the Agency has conducted a qualitative study of how state and regional cultural institutions are interpreting their task of integrating a diversity perspective into their activities. The study focuses on the integration policy aspect of the diversity mandate, and shows how cultural institutions are working to promote ethnic and cultural diversity, as well as the support they seek to be able to develop these efforts.

The study is based on 30 interviews of individuals with responsibility for efforts to promote diversity at regional and state cultural institutions, along with an analysis of the policy documents in their respective fields.



# Inledning

Sedan knappt ett decennium tillbaka har statliga kulturinstitutioner i uppdrag att ”integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete”, enligt sina förordningar med instruktion.<sup>1</sup> Dessa uppdrag omfattar även indirekt regionala kulturinstitutioner som får statliga medel via den så kallade kultursamverkansmodellen.<sup>2</sup>

Statliga myndigheters uppdrag att fortlöpande beakta samhällets etniska och kulturella mångfald både när de utformar sin verksamhet och när de bedriver den har funnits sedan slutet av 1990-talet genom förordning (1986:856).<sup>3</sup> Denna förordning gör även gällande att myndigheterna ska verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Vidare ska de, i sin verksamhet, särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering.

Det här var under några år innebörden av det mångfaldsuppdrag som myndigheter inom alla politikområden har.<sup>4</sup> Huruvida det är denna definition av mångfald som avses i de statliga kulturinstitutionernas förordningar med instruktion är emellertid oklart. Sammanslagningen av de olika diskrimineringslagstiftningarna till en Diskrimineringslag 2008 och utredningen *Mångfald är framtiden* som publicerades ett år tidigare öppnar upp för en vidare tolkning av mångfaldsbegreppet.<sup>5</sup> I kulturpolitiken används även mångfaldsbegreppet i meningen en variation av konst- och kulturuttryck, vilket ger ytterligare en dimension till hur uppdraget kan förstås.

Denna utveckling väcker frågor om hur mångfaldsuppdraget tolkas och omsätts i praktik i dag av landets kulturinstitutioner. Det är angeläget att undersöka hur den integrationspolitiska betydelsen – med fokus på etnisk och kulturell mångfald – står sig i relation till andra möjliga delar av uppdraget. Tidigare studier pekar på att personer med utländsk bakgrund är underrepresenterade i kultursektorn. År 2015 publicerade Myndigheten för kulturanalys rapporten *Kultur av vem?* som visar att andelen anställda med utländsk bakgrund i kultursektorn befann sig på ungefär 13 procent år 2012 medan andelen medborgare med utländsk bakgrund var 20 procent.<sup>6</sup> Resultatet motiverar att styrningen och uppföljningen av mångfaldsuppdragen ses över. Det finns i dag ett behov av kunskapsunderlag som kan

<sup>1</sup> För de statliga bolagen förmedlas dessa uppdrag i regeringens årliga riktlinjer för statsbidragen.

<sup>2</sup> Kultursamverkansmodellen innebär att beslut om vissa statliga anslag till den regionala kulturen har flyttats från den statliga till den regionala nivån enligt förordning 2010:2012. Den tvärsektoriella politiken förmedlas av Statens kulturråd till regionerna i riktlinjer för kulturplaner, uppföljning, strategier och dialog.

<sup>3</sup> Förordning (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken (fram till slutet av 1990-talet berörde förordningen invandrapolitiken).

<sup>4</sup> Se till exempel proposition 1997/98:16. Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrapolitik till integrationspolitik s. 17–18. Statskontoret 2006.

<sup>5</sup> SFS 2008:567, SOU 2007:50.

<sup>6</sup> Därutöver studeras mångfaldsaspekten kön.

användas för att bedöma och analysera förutsättningarna för att främja den etniska mångfalden i kultursektorn. För att bidra med sådan kunskap har Kulturanalys genomfört en kvalitativ studie av hur statliga och regionala kulturinstitutioner tolkar och arbetar med sitt mångfaldsuppdrag och vilket genomslag aspekten etnisk och kulturell mångfald får i denna process.

## Syfte

Syftet med rapporten är att undersöka hur statliga och regionala kulturinstitutioner tolkar och omsätter sitt mångfaldsuppdrag i praktik samt vilket genomslag aspekten etnisk och kulturell mångfald får i detta arbete. De frågeställningar som undersöks och analyseras är:

- Hur tolkar kulturinstitutioner sitt mångfaldsuppdrag och styrningen kopplad till detta uppdrag?
- Hur arbetar kulturinstitutioner för att främja etnisk och kulturell mångfald?
- Vad efterfrågar de för att kunna utveckla sitt arbete med etnisk och kulturell mångfald?

Begreppet etnisk och kulturell mångfald används i regeringens proposition *Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrarpolitik till integrationspolitik* där etnisk och kulturell mångfald, utöver etnicitet även omfattar språklig och religiös mångfald.<sup>7</sup> Begreppen etnicitet och kultur är mångtydiga och olika människor har olika uppfattningar om vad det innebär att tillhöra en viss kulturell, eller etnisk grupp.<sup>8</sup> En strävan efter ökad etnisk och kulturell mångfald brukar därför i praktiken handla om att man önskar fler personer med utländsk (utom europeisk) bakgrund bland besökare och personal.<sup>9</sup>

## Studiens genomförande

Underlaget för studien har i första hand utgjorts av intervjuer och offentligt tryck. Nedan beskrivs de överväganden som väglett genomförande, urval och bearbetning av materialet.

### Intervjuer med kulturinstitutioner

För att få en inblick i hur mångfaldsuppdraget uppfattas och omsätts i praktiken har semistrukturerade intervjuer med representanter för statliga och regionala kulturinstitutioner genomförts. Under våren och sommaren 2016 genomfördes 10 intervjuer med representanter för statliga kulturinstitutioner/myndigheter och drygt 20 intervjuer med representanter för regioner/regionförbund/landsting och

<sup>7</sup> Proposition 1997/98:16, s. 17–18.

<sup>8</sup> SOU 2007:50, s. 70.

<sup>9</sup> *Ibid.* Utländsk bakgrund syftar på individer som själva är födda utanför Sverige och individer vars båda föräldrar är födda i ett annat land.

regionala kulturinstitutioner. Intervjufrågorna handlade om hur kulturinstitutionerna tolkar mångfaldsuppdraget, hur de uppfattar styrningen kopplad till detta uppdrag, hur de arbetar med uppdraget och vilket stöd de skulle behöva för att utveckla detta arbete.<sup>10</sup>

Intervjuerna utgick från en intervjuguide (se bilaga), som gav struktur. Intervjuguiden möjliggjorde även följdfrågor, eller ett ökat fokus på vissa teman som under intervjuerna framkom som viktiga att utveckla för studiens syfte. Intervjuguiden innehöll ingen definition av mångfald, eftersom en förståelse för hur institutionerna själva tolkar mångfaldsuppdragets innebörd och syfte eftersträvades. Om etnisk och kulturell mångfald inte omnämndes av respondenten ställdes dock följdfrågor på detta tema för att ringa in hur styrningen uppfattades och det arbete som institutionerna själva bedrev.

Kulturinstitutionerna fick själva utse vilken medarbetare som var bäst lämpad att intervjuas givet studiens tema. Vid de regionala kulturinstitutionerna utsågs genomgående den högst ansvarige för verksamheten som intervjuperson. I två intervjuer med företrädare för de regionala kulturinstitutionerna medverkade utöver högste chefen dessutom en annan medarbetare (i båda fallen kommunikatörer). Vid de statliga kulturinstitutionerna genomfördes intervjuer med personer som uppgivits ha ett särskilt ansvar för och som var särskilt insatta i mångfaldsarbetet. Vid två tillfällen genomfördes intervjuer med högste chefen och i resten av fallen med stabs- eller avdelningschefer för olika områden (exempelvis HR, förmedling/pedagogik, programverksamhet). Vid tre intervjuer med företrädare för de statliga kulturinstitutionerna deltog två respondenter (i två av fallen deltog ytterligare en enhetschef och i ett fall deltog en kommunikatör).

Intervjuer har även utförts med kulturförvaltningar i regioner och landsting och då i första hand med kulturchefer/områdesansvariga för kultur. Vid tre av fyra utvalda landsting/regioner intervjuades två personer från den regionala kulturförvaltningen. I två av dessa fall deltog utöver kulturcheferna även regionutvecklare. Vid ett fall var kulturchefen nytillträd och därför genomfördes även en intervju med den tidigare kulturchefen. På Statens kulturråd (hädanefter Kulturrådet) genomfördes en gruppintervju med tre tjänstemän, som på olika sätt arbetar med och har särskild kompetens vad gäller mångfaldsuppdraget och hur det förmedlas till landstingen/regionerna.

Eftersom studiens syfte är att skapa förståelse för hur mångfaldsuppdraget tolkas och omsätts i praktik och inte bedöma enskilda kulturinstitutioners arbete, har vi genomgående anonymiserat de citat som används i rapporten. I beskrivningar av olika kulturinstitutioners mångfaldsarbete framgår vilken region eller kulturinstitution beskrivningen gäller endast i de fall där det har bedömts vara av särskilt intresse för studien.

<sup>10</sup> Se intervjuguide i bilaga.

## Genomgång och analys av styrdokument och intervjuer

Vid sidan av intervjuer har även analyser av myndigheternas och institutionernas styrdokument, av särskild relevans för mångfaldsarbetet, genomförts. Underlaget har bestått av de statliga kulturinstitutionernas förordningar med instruktioner och regleringsbrev, de regionala kulturplanerna samt de uppdragsbeskrivningar som förmedlas av de regionala huvudmännen. Dessa dokument har studerats tillsammans med Kulturrådets riktlinjer för kvalitativ återrapportering av statliga medel till kultursamverkansmodellen. Utöver styrdokumenterna har vi även sammanställt skrivningar från propositioner, regeringsskrivelser och utredningar för att teckna en bild av de politiska ambitioner som ligger bakom uppdragen till de statliga och regionala institutionerna.

## Urval

Intervjuerna har genomförts vid ett urval av regionala och nationella kulturinstitutioner. På den regionala nivån har studien begränsats till kulturinstitutioner i fyra län: Kalmar, Norrbotten, Västra Götaland och Östergötland. Det främsta urvalskriteriet har varit en eftersträvad geografisk spridning. Ett annat kriterium var att landstingen/regionerna skulle gått med i kultursamverkansmodellen senast 2012 så att de hade några års erfarenhet av modellen och slutligen eftersträvades en variation i organisationsform (landsting, region och regionförbund). Vad gäller verksamhetstyper har studien avgränsats till att omfatta teaterverksamhet, musikverksamhet, arkivverksamhet, museiverksamhet samt biblioteksverksamhet. Variationen av olika kulturinstitutioner har valts för att synliggöra eventuella skillnader i tolkningar av mångfaldsuppdraget. Genom att låta olika kulturinstitutioner bli hörda minskar risken för missvisande resultat. En studie genomförd i Finland visar exempelvis att museer har kommit längre i sitt mångfaldsarbete än scenkonstinstitutioner.<sup>11</sup> För att kunna utforma relevanta rekommendationer inom området är det angeläget att vara medveten om att förutsättningarna att arbeta med mångfald kan variera mellan olika verksamheter.

Totalt omfattar studien 20 regionala kulturverksamheter inom ovanstående konst- och kulturområden. På den nationella nivån genomfördes intervjuer med nio statliga kulturinstitutioner inom samma kulturområden som de regionala med undantag för biblioteksverksamhet.<sup>12</sup> Utöver de regionala och statliga kulturinstitutionerna har, som nämnt, även företrädare för de regionala kulturförvaltningarna och Kulturrådet intervjuats.

<sup>11</sup> Saukkonen, Ruusuwirta & Joronen 2007. Jämför KUR 2014a.

<sup>12</sup> Sex statliga museer, två scenkonstinstitutioner och Riksarkivet ingår i studien.

# Mångfaldsuppdragets koppling till integrationspolitiken

Mångfald är ett centralt begrepp inom integrationspolitiken, som är ett så kallat tvärsektoriellt politikområde. Med detta avses ett politikområde vars måluppfyllelse är beroende av att insatser genomförs av myndigheter och verksamheter inom andra samhällsområden.<sup>13</sup> Ibland används också begreppen horisontella frågor, eller tvärfrågor när man pratar om mångfald (integrationspolitiken), tillgänglighet (funktionshinderspolitiken) och jämställdhet (jämställdhetspolitiken).

Inom integrationspolitiken används mångfaldsbegreppet i bemärkelsen etnisk och kulturell mångfald.<sup>14</sup> De statliga kulturmyndigheterna har – liksom myndigheter inom andra politikområden – enligt förordning (1986:856) i uppdrag att:

- Fortlöpande beakta samhällets etniska och kulturella mångfald både när de utformar sin verksamhet och när de bedriver den.
- Verka för lika rättigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk eller kulturell bakgrund.
- I sin verksamhet särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering.<sup>15</sup>

I utvärderingar av statliga myndigheters arbete med tvärsektoriella politikområden/frågor används mångfaldsbegreppet (mångfaldsarbete, mångfaldsplaner, mångfaldspolicier och så vidare) vanligtvis för att beskriva det arbetsområde som omfattar integrationspolitiska insatser.<sup>16</sup> Mångfaldsbegreppet ersatte det tidigare frekvent använda begreppet mångkultur<sup>17</sup> i samband med införandet av integrationspolitiken 1997. I den integrationspolitiska propositionen beskrivs den nya terminologin på följande sätt:

Regeringen utgår i denna proposition från att etnisk och kulturell mångfald är begrepp som innefattar språklig och religiös mångfald, att etniskt och kulturellt är begrepp vars innebörd överlappar varandra samt att de ofta, men inte alltid, kan användas som synonymer.<sup>18</sup>

<sup>13</sup> Statskontoret 2006.

<sup>14</sup> Proposition 1997/98:16.

<sup>15</sup> Förordning 1986:856. Den senaste förändringen i förordningen genomfördes 2008 då en ny skrivning med koppling till den nya diskrimineringslagen infördes (den tredje punkten ovan).

<sup>16</sup> Till exempel Statskontoret 2006.

<sup>17</sup> Se Harding 2008 för en diskussion om mångkulturbegreppet i kulturpolitiken.

<sup>18</sup> Proposition 97/98:16, s. 19.

Kulturens område lyfts fram som centralt för integrationspolitikens genomförande och den integrationspolitiska propositionen anger att den etniska och kulturella mångfalden ska avspeglas i det nationella kulturutbudet:

Regeringen anser att den etniska och kulturella mångfalden måste speglas i det nationella kulturutbudet. Mångfalden bör synliggöras också genom att de som uppträder på de kulturella arenorna och arbetar vid kulturinstitutionerna speglar hela befolkningens sammansättning. Kulturinstitutionerna bör sträva efter en personalsammansättning som motsvarar mångfalden i samhället.<sup>19</sup>

Utifrån ovanstående skrivelse kan vi konstatera att den integrationspolitiska delen av mångfalddsuppdraget på kulturens område både syftar på en heterogen personalsammansättning och en variation i kulturutbudet.

## Mångkultur, mångfald och interkultur

På kulturens område har mångfald använts synonymt med, eller med nära koppling till, begreppen mångkultur och interkultur. År 2006 lanserades exempelvis som ett mångkulturår med syftet att öka alla invånares möjligheter att delta i kulturlivet och skapa incitament för att offentligt finansierade kulturverksamheter ska spegla och införliva samhällets etniska och kulturella mångfald.<sup>20</sup> Följande frågor och perspektiv att fokusera på under Mångkulturåret 2006 punktades i programförklaringen:

- Mångfald i organisationen och bland de anställda
- Mångfald i produktionen och i det innehållsmässiga
- Mångfald bland publik och besökare
- Mångfald inom insamling, dokumentation och arkivering<sup>21</sup>

I programförklaringen lyfts även det interkulturella perspektivet fram som viktigt att uppmärksamma. Det interkulturella perspektivet och den interkulturella dialogen lyfts även fram i slutbetänkandet *Mångfald är framtiden* där erfarenheter av mångkulturåret summeras. I *Mångfald är framtiden* definieras interkultur på följande sätt:

Med interkultur och interkulturell avses möten mellan individer med olika kulturell bakgrund, snarare än möten mellan olika kulturer.<sup>22</sup>

Begreppet interkultur betonar att kulturer är under ständig konstruktion. Människor har olika bakgrund och när de möts och interagerar så kan etablerade

<sup>19</sup> Proposition 97/98:16, s. 66.

<sup>20</sup> Dir. 2004:169. Se även Pripp, Printz och Werner 2005 s. 17 som visar att kultursektorn, vid denna tid, inte avspeglade samhället i stort.

<sup>21</sup> SOU 2005:91, s. 10.

<sup>22</sup> SOU 2007:50, s. 60.

värderingar och kulturer förändras.<sup>23</sup> Det interkulturella perspektivet har presenterats som ett sätt att ta avstånd från månkulturbegreppet som bland annat har kritiserats för att utgå från en förståelse av kultur som något statiskt.<sup>24</sup> Begreppen interkultur och interkulturell användes i 2007 års regleringsbrev på kulturens område.<sup>25</sup> Kulturrådet hade detta år till exempel som ett av sina övergripande mål att ”internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete skall öka och integreras i Statens kulturråds verksamhet”.<sup>26</sup> 2008 beslutade dåvarande regeringen att årligen avsätta 10 miljoner kronor till en treårig satsning på att främja internationell och interkulturell kulturverksamhet. Medlen var i första hand avsedda att stödja nätverksbyggande, kompetensutveckling och omvärldsbevakning vid ett antal myndigheter och organisationer inom kulturområdet. Samtidigt förstärktes Kulturrådets anslag till internationella och interkulturella insatser.<sup>27</sup>

Begreppen interkultur och interkulturell dialog förekommer även i 2009 års kulturpolitiska proposition *Tid för kultur*.<sup>28</sup> Under rubriken ”Mångfald och interkulturell samverkan” beskrivs ett interkulturellt perspektiv som en viktig utgångspunkt för kulturpolitiska överväganden. I den kulturpolitiska propositionen definieras interkulturell verksamhet som följer:

Med interkulturell verksamhet avses verksamhet som främjar etnisk och kulturell mångfald. Dessa ändamål sammanfaller i stor utsträckning.<sup>29</sup>

Det svenska samhället beskrivs i propositionen som interkulturellt i meningen ”en blandning av uttryck och erfarenheter på både individ- och samhälls nivå”.<sup>30</sup> Det pågick med andra ord vid denna tid, för knappt 10 år sedan, både diskussioner och insatser för att främja etnisk och kulturell mångfald på kulturens område – under etiketten interkulturell verksamhet. Vid samma tid pågick även en parallell process där mångfaldsbegreppet breddades och öppnade upp för andra aspekter än etnicitet, språk och religion.

## Begreppet breddas

Slutbetänkandet *Mångfald är framtiden* öppnar upp för en bredare förståelse av mångfaldsbegreppet, vilket uppmärksammas i 2009 års Kulturutredning:

I t.ex. slutbetänkandet från kommittén för samordning av Mångkulturåret användes begreppet kulturell mångfald i en vidare mening än enbart etnisk

<sup>23</sup> Jämför SOU 2009:16, s. 219.

<sup>24</sup> *Ibid.*

<sup>25</sup> SOU 2007:50, s. 60.

<sup>26</sup> Regleringsbrev för Statens kulturråd 2007.

<sup>27</sup> Proposition 2009/10:3, s. 23.

<sup>28</sup> Proposition 2009/10:3.

<sup>29</sup> *Ibid* s. 81.

<sup>30</sup> *Ibid* s. 31.

mångfald. Istället menade man att kulturell mångfald handlade om flera samspelande aspekter som tillsammans bidrar till en ökad heterogenitet i samhället, däribland etnicitet, nationellt ursprung, språk, religion, ålder, generation, sexuell läggning och genus.<sup>31</sup>

Denna breda definition av mångfaldsbegreppet användes även när regeringen 2014 introducerade en strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck:

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. Mångfalden är en förutsättning för ett levande kulturliv och en öppen demokrati.<sup>32</sup>

Uppdraget att integrera ett mångfaldsperspektiv handlar i dag således om att verka för att alla – oavsett identitet och bostadsort – ska kunna vara delaktiga i kulturlivet och att det ska finnas ett varierat kulturutbud.

## En variation av kulturuttryck

Den breda definition av mångfaldsbegreppet som förekommer i regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck återfinns i *Mångfald är framtiden*, *Kulturutredningen* från 2009 och i den efterföljande propositionen *Tid för kultur*. I de tre sistnämnda dokumenten förekommer även mångfaldsbegreppet i meningen etnisk och kulturell mångfald. Det vill säga både den snävare (etnisk och kulturell mångfald) och den vidare betydelsen av mångfald existerar i samma text. Därutöver förekommer mångfaldsbegreppet ofta även i en ytterligare betydelse, nämligen en variation av konst- och kulturyttringar. Ett exempel på detta är begreppets förekomst i det kulturpolitiska målet att *Kreativitet, mångfald och konstnärlig kvalitet ska präglade samhällets utveckling*.<sup>33</sup> Detta mål ska bland annat uppnås genom att kulturpolitiken främjar internationellt och interkulturellt utbyte och samverkan. Interkulturell verksamhet definieras, som nämnt, som verksamhet som främjar etnisk och kulturell mångfald.<sup>34</sup> I motiveringen av målet framgår dock att den huvudsakliga betydelsen av mångfald, i detta sammanhang, handlar om en variation av kulturuttryck, innehåll och uttrycksformer.<sup>35</sup>

<sup>31</sup> *SOU 2009:16*, s. 215.

<sup>32</sup> *Regeringskansliet 2014*, s. 52.

<sup>33</sup> *Proposition 2009/10:3*, s. 26.

<sup>34</sup> *Proposition 2009/10:3*, s. 81.

<sup>35</sup> *Proposition 2009/10:3*, s. 29.



Det finns även ett annat kulturpolitiskt mål som ofta lyfts fram som styrande för mångfaldsarbetet på kulturens område, nämligen att *alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet*. Detta mål ska uppnås genom att kulturpolitiken främjar allas möjlighet till kulturupplevelser, bildning och till att utveckla sina skapande förmågor.<sup>36</sup> I propositionen anförs även att kulturen måste vara relevant och angelägen för hela befolkningen och att kulturpolitiken ska bidra till en ökad mångfald genom att spegla samhällets heterogenitet:

Kulturpolitiken ska bidra till en ökad mångfald och ett mångfacetterat kulturutbud och därmed till större valfrihet för var och en. Att många olika erfarenheter, tankar och historier tillvaratas och speglas är en förutsättning för en levande demokrati.<sup>37</sup>

Kulturpolitiken ska således bidra till ökad mångfald i utbudet vilket i sin tur är tänkt att öka möjligheten att allas preferenser blir tillgodosedda.<sup>38</sup> Under den rubrik som citatet är hämtat från, ”Mångfald och interkulturell samverkan”, diskuteras även den etniska, kulturella, språkliga och religiösa mångfalden i samhället. Därutöver lyfts bostadsort, jämställdhet, ålder och sexuell läggning som aspekter att beakta i arbetet med att främja allas möjlighet att delta i kulturlivet. Mångfaldsbegreppet och uppdraget som utgår från detta är, med andra ord, mångfacetterat.

## Sammanfattning

- Det mångfaldsbegrepp som används på kulturområdet är inte bara kopplat till integrationspolitikens mål utan även till de kulturpolitiska målen och mål inom andra tvärssektoriella politikområden.
- Mångfaldsbegreppet har under senare år utvidgats från ett fokus på etnisk och kulturell mångfald till att omfatta samtliga diskrimineringsgrunder och jämlikhetsdimensioner, med betoning på allas lika rättigheter.
- Mångfaldsbegreppet förekommer även i bemärkelsen en variation av konst- och kulturuttryck i kulturpolitiska styrdokument.
- De tre förståelserna av mångfald: etnisk och kulturell mångfald, mångfald som paraplybegrepp och mångfald som en variation av kulturuttryck existerar parallellt, ofta i ett och samma politiska dokument, och överlappar till viss del varandra.<sup>39</sup>

<sup>36</sup> Proposition 2009/10:3.

<sup>37</sup> Proposition 2009/10:3, s. 22.

<sup>38</sup> Johannisson 2012.

<sup>39</sup> Saukkonen 2013. Se även Lindsköld (kommande 2017) för en utvecklad diskussion om detta.

# Den statliga styrningen

Målet för integrationspolitiken är ”lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund”. Detta mål ska uppnås genom, främst, generella insatser som når ut till hela befolkningen, till skillnad från de riktade insatser som karaktäriserade invandrapolitiken.<sup>40</sup> Enligt förordning (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken ska alla myndigheter fortlöpande beakta samhällets etniska och kulturella *mångfald* [vår kursivering] både när de utformar sin verksamhet och när de bedriver den. Förordningen reglerar arbetet på så sätt att myndigheterna, utan ytterligare uppmaning, bör beakta och följa uppmaningarna i integrationspolitiken.

Som beskrivs i det föregående kapitlet är mångfald både ett centralt begrepp i integrationspolitiken och i kulturpolitiken. De kulturpolitiska målen från 2009 gör gällande att:

- Kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund. Alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet. Kreativitet och *mångfald* [vår kursivering] och konstnärlig kvalitet ska prägla samhällets utveckling.

För att uppnå målen ska kulturpolitiken:

- Främja allas möjlighet till kulturupplevelser, bildning och till att utveckla sina skapande förmågor
- Främja kvalitet och konstnärlig förnyelse
- Främja ett levande kulturarv som bevaras, används och utvecklas
- Främja internationellt och interkulturellt utbyte och samverkan
- Särskilt uppmärksamma barns och ungas rätt till kultur

Som tidigare har konstaterats används mångfaldsbegreppet i kulturpolitiska sammanhang såväl i meningen en mångfald av konstnärliga uttryck, tillgänglighet och utbud, som i betydelsen att alla, oavsett ålder, funktionsnedsättning, bostadsort, kön, etnicitet eller sexuell läggning, ska kunna ta del av och bidra till kulturens utveckling. Den senare innebörden är tydligt färgad av diskrimineringslagstiftningen.

<sup>40</sup> Att det allmänna ska verka för att alla människor ska kunna uppnå delaktighet och jämlikhet i samhället är även grundlagsstadgat i Sverige, i regeringsformen. Därutöver finns FN:s konventioner om mänskliga rättigheter och den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna som bland annat anger att var och en har rätt att fritt delta i samhällets kulturella liv, att njuta av konst samt att få ta del av vetenskapens framsteg och dess förmåner.

## Diskrimineringslagstiftningen

Enligt förordning (1986:856) ska myndigheterna i sin verksamhet särskilt motverka alla former av etnisk diskriminering. Integrationspolitiken har tydliga beröringspunkter med de diskrimineringsfrågor som regleras genom den nya diskrimineringslag som infördes år 2009.<sup>41</sup> Diskrimineringslagens ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning, eller ålder.

Kopplingen mellan diskrimineringslagstiftningen och uppdraget att integrera ett mångfaldsperspektiv tydliggörs även i den kulturpolitiska propositionen *Tid för kultur* där diskrimineringslagens syfte kopplas till den politiska viljan att kulturen ska vara relevant och angelägen för hela befolkningen.<sup>42</sup>

I januari 2017 trädde vissa förändringar i diskrimineringslagen i kraft. En nyhet är att alla diskrimineringsgrunder omfattas när det gäller kraven på så kallade aktiva åtgärder. Med aktiva åtgärder menas ”ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter”<sup>43</sup> oavsett diskrimineringsgrund. Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras i fyra steg: arbetsgivare ska undersöka om det förekommer risker för diskriminering, analysera orsakerna till dessa risker, åtgärda orsakerna och följa upp arbetet.<sup>44</sup> Lagändringen gör även gällande att arbetsgivare med minst 25 anställda ska dokumentera samtliga delar av detta arbete, vilket ersätter det tidigare kravet på jämställdhetsplaner.

## Andra tvärsektoriella delar av mångfaldsuppdraget

Statliga kulturmyndigheter har enligt sina förordningar med instruktion i uppdrag att ”integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete”<sup>45</sup> i sina verksamheter. Innebörden av att integrera ett barnperspektiv handlar kortfattat om att verka för att barn och unga får möjligheter att delta i det konstnärliga och kulturella livet, att de får uppleva kultur och att de själva får skapa. Kulturinstitutionerna har en lång erfarenhet av att arbeta med dessa frågor och de statliga institutionerna fick 2011 i uppdrag i regleringsbrev av dåvarande regering att ta fram en strategi för sin barn- och ungdomsverksamhet för åren 2012–2014. Vad gäller denna fråga finns i dag, på många håll, metoder för hur arbetet kan bedrivas och integreras i

<sup>41</sup> SFS 2008:567.

<sup>42</sup> Proposition 2009/10:3, s. 22.

<sup>43</sup> Proposition 2015/16:135.

<sup>44</sup> Arbetet med aktiva åtgärder omfattar även att främja en jämn könsfördelning, att ta fram riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier samt att genomföra årliga lönekartläggningar.

<sup>45</sup> För de statliga bolagen förmedlas dessa uppdrag i regeringens årliga riktlinjer för statsbidragen.

verksamheten.<sup>46</sup> Därutöver ska kulturinstitutionerna, enligt regleringsbrev, redovisa verksamhet som svarar mot den unga publikens behov samt insatser för att öka den unga publiken. Det finns även en särskild myndighet för ungdoms- och civilsamhällsfrågor (MUCF) som arbetar med att ta fram och förmedla kunskap om ungas villkor samt om ungdomspolitiken och dess mål.

Vad gäller jämställdhetspolitiken så finns, jämfört med integrationspolitiken, tydliga operativa mål.<sup>47</sup> Det finns därutöver stöd att få för de myndigheter och organisationer som arbetar med uppdraget att integrera ett jämställdhetsperspektiv. På senare år har stödet fokuserats mot regeringens utvecklingsprogram för Jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM). De myndigheter som ingår i JiM-nätverket kan dela erfarenheter och bistås i arbetet med att integrera ett jämställdhetsperspektiv. En av dessa myndigheter är Kulturrådet som i regleringsbrevet för 2015 fick i uppdrag att ta fram en handlingsplan för utvecklingen av sitt arbete med jämställdhetsintegrering under 2016–2018. Handlingsplanens syfte är att identifiera utvecklingsbehovet inom olika delar av myndighetens arbete. Fokus ska vara på bidragsgivningen, samt mål och aktiviteter som myndigheten avser att genomföra under kommande treårsperiod. Handlingsplanen kommer således även beröra de verksamheter som myndigheten delar ut bidrag till. Som ett ytterligare led i arbetet med att stödja genomförandet av jämställdhetspolitiken generellt ska en ny jämställdhetsmyndighet etableras under 2018.<sup>48</sup>

Funktionshinderspolitiken är ett annat tvärsektorielt område. De statliga kulturinstitutionerna har i de senaste årens regleringsbrev fått i uppdrag att redovisa åtgärder som vidtagits för att öka tillgängligheten för personer med funktionshinder.<sup>49</sup> Därutöver har Kulturrådet, som sektorsansvarig myndighet, fått ett särskilt uppdrag i arbetet med genomförandet av regeringens funktionshinderspolitik på kulturområdet. Kulturrådet har under perioden 2011–2016 haft i uppdrag att utifrån regeringens inriktningsmål för funktionshinderspolitiken formulera och se till att tre delmål uppfylls inom myndighetens verksamhetsområde: mottagarna av statsbidrag ska ha handlingsplaner för tillgänglighet, riva enkelt avhjälpta hinder och skapa en tillgänglig webb.<sup>50</sup> Slutligen har funktionshinderspolitiken sin egen myndighet, Myndigheten för

<sup>46</sup> Se exempelvis <http://www.varldskulturmuseerna.se/barnens-varldskultur/bus-certifiering/>.

<sup>47</sup> Att arbeta med jämställdhet ur ett kvantitativt perspektiv innebär dels att sträva efter jämn könsfördelning mellan män och kvinnor på exempelvis olika befattningsnivåer i olika organisationer, dels att arbeta för en jämnare fördelning av resurser exempelvis genom utjämning av löneskillnader. En jämn könsfördelning anses råda då andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40/60 procent eller jämnare. Det kvalitativa jämställdhetsarbetet handlar om att uppmärksamma attityder, normer, värderingar och ideal som påverkar kvinnors och mäns möjlighet att påverka inom olika samhällsområden.

<sup>48</sup> Proposition 2016/17:1.

<sup>49</sup> Exempelvis i regleringsbrev för Nationalmuseum 2015, Moderna Museet 2015 och regeringens riktlinjer för Kungliga Operan AB 2015 samt Kungliga Dramatiska teatern AB 2015.

<sup>50</sup> KUR 2016a.

delaktighet, med uppgift att verka för att funktionshinderspolitiken ska få genomslag i hela samhället.

Kulturrådet har även i uppdrag av regeringen att vara strategisk myndighet för hbtq-frågor inom kulturområdet. Hbtq-frågor hanteras som en del av Kulturrådets mångfaldsuppdrag. Enligt regeringens strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck ska Kulturrådet främja kulturområdets möjligheter att bidra till ökad mångfald och öppenhet:

... genom att synliggöra och utmana normer som begränsar människor t.ex. med avseende på sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck. Detta innebär att Kulturrådet bör uppmärksamma frågor som rör sexuell läggning, könsidentitet och könsuttryck och hbt-personers villkor och förutsättningar inom kulturområdet i syfte att tydliggöra detta mångfaldsperspektiv.<sup>51</sup>

I regeringens strategi står att uppgiften bör genomföras så att både kulturmyndigheter, kulturaktörer och publik engageras. Det specificeras även att uppdraget bör utföras i samverkan med kulturansvariga på regional nivå, andra relevanta kulturaktörer, övriga strategiska myndigheter och organisationer som företräder hbtq-personer. Slutligen framgår även att Kulturrådet har ansvar för uppföljning och redovisning av genomförda insatser och att arbetet ska redovisas årligen. I strategin beskrivs även ett uppdrag till Forum för levande historia att inom ramen för sitt arbete med utbildningsmaterial särskilt arbeta för att motverka homofobi och transfobi bland unga. Därutöver fick Riksställningar 2014 i uppdrag att verka för att tydliggöra hbtq-relaterade frågor inom utställningsområdet.<sup>52</sup>

## Likheter och skillnader i den tvärsektorIELLA styrningen

Av redogörelsen ovan följer att styrningen kopplad till exempelvis jämställdhetspolitiken, funktionshinderspolitiken och hbtq-frågor skiljer sig från styrningen av integrationspolitiken. Det finns varken inriktningsmål eller delmål för integrationspolitiken på kulturområdet och därmed saknas en utpekad riktning för arbetets utveckling. Därutöver har ingen myndighet fått ett strategiskt ansvar för genomförandet av integrationspolitiken på kulturområdet. Sedan 2007 finns heller inget integrationsverk och det finns inget motsvarande utvecklings-program för arbetet med mångfaldsintegrering som på jämställdhetsområdet.

Styrningen kopplad till den integrationspolitiska delen av mångfaldsuppdraget har emellertid varit mer omfattande tidigare. Under 2000-talets första decennium genomfördes satsningar som övergripande syftade till att främja den etniska och kulturella mångfalden i kulturlivet. Under perioden 2000–2005 hade myndigheter och institutioner på kulturområdet i uppdrag att årligen rapportera till regeringen

<sup>51</sup> Regeringskansliet 2014, s. 51.

<sup>52</sup> *Ibid.* s. 53.

hur de arbetar såväl internt som externt med att främja en samhällsutveckling som kännetecknas av respekt och tolerans, och där etnisk, kulturell, språklig och religiös mångfald tillvaratas som en positiv kraft. Målet var också att bidra till minskad diskriminering, främlingsfientlighet och rasism.<sup>53</sup>

Under 2006, som lanserades som ett mångkulturår, fick kulturmyndigheterna och institutionerna i uppdrag att lägga särskild tonvikt på insatser för att främja etnisk och kulturell mångfald. Från och med 2007 förändrades terminologin i regleringsbrev och skrivningar om etnisk mångfald byttes ut mot interkulturellt utbyte. Kraven på att kulturmyndigheterna och institutionerna skulle åiterrapportera hur de arbetade med att främja, bland annat, etnisk mångfald togs bort. Samma år fick Kulturrådet i uppdrag att verka för att ”internationella och interkulturella perspektiv ska beaktas och utvecklas inom myndighetens verksamhetsområde”.<sup>54</sup> Under perioden 2008–2010 genomförde dåvarande regeringen, vidare, en satsning omfattande 10 miljoner kronor per år, för att främja internationell och interkulturell kulturverksamhet (se föregående kapitel).

I Kulturrådets nu gällande förordning med instruktion står att myndigheten ska verka för ökat internationellt och interkulturellt utbyte och samverkan inom hela kulturområdet. Därutöver ska Kulturrådet ”integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete”.<sup>55</sup> Denna skrivning fördes 2009 även in i andra kulturmyndigheters/institutioners förordningar med instruktion.<sup>56</sup> Att Kulturrådet ska verka för ökat interkulturellt utbyte innebär emellertid inte att myndigheten har ett samlat sektorsansvar för frågan. I arbetet med integrationspolitikens genomförande finns ingen myndighet på kulturens område som – till skillnad från exempelvis funktionshinderspolitiken – har ansvar för att vara samlande, stödjande och pådrivande i förhållande till övriga berörda aktörer.

I Kulturrådets regleringsbrev för de senaste åren står att myndigheten ska redovisa ”hur tillgänglighet, barns och ungas rätt till kultur samt internationalisering och interkulturellt arbete har fått genomslag i verksamheten”. Med detta undantag ställs inga krav i de statliga kulturinstitutionernas regleringsbrev att åiterrapportera hur de främjat etnisk och kulturell mångfald. I de statliga bolagens årliga riktlinjer finns samma formulering som i de statliga kulturmyndigheternas förordning med instruktion att ”integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv samt ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete”. Eftersom mångfaldsbegreppet inte definieras i riktlinjerna behöver det dock inte tolkas som etnisk och kulturell mångfald av de statliga bolagen, vilket vi kommer få se exempel på i nästa kapitel.

<sup>53</sup> *Dir. 2004:169.*

<sup>54</sup> *SFS 2007:1186.*

<sup>55</sup> *Ibid.*

<sup>56</sup> *Se exempelvis SFS 2007:1175.*

Bortsett från program för nyanlända finns endast några få undantag till den annars dominerande bilden att styrningen vad gäller tillgänglighet, jämställdhet och hbtq-frågor i dag skiljer sig – i det att den omfattar kompletterande uppdrag – från den styrning som är kopplad till integrationspolitiken. Ett av dessa undantag är 2015 års uppdrag till Forum för levande historia att genomföra en utbildningsinsats om olika former av rasism och intolerans i historien.<sup>57</sup>

Ett annat exempel är att Kulturrådet under 2016 fick i uppdrag att i samarbete med Riksställningar genomföra kompetenshöjande insatser kring hur verksamheter som förmedlar konst och kultur kan synliggöra normer och utmana negativa stereotyper. Uppdraget bottnade i regeringens konstaterande om ett behov av att samla och systematisera arbetet mot rasism och liknande former av fientlighet. Genomförandet omfattade frågor om hbtq, integration och nationella minoriteter.<sup>58</sup> Ett tredje exempel på ett kompletterande uppdrag med koppling till integrationspolitiken utgörs av regeringens satsning på konst och kultur i vissa bostadsområden, som har presenterats som en reform för minskade klyftor och segregation.<sup>59</sup> Dessa tre uppdrag/satsningar ger signaler till de kulturinstitutioner som får statliga medel att arbete mot rasism, segregation och normkritiska perspektiv är av vikt för regeringen.

## Styrning inom kultursamverkansmodellen

Sedan 2011 fördelas statligt stöd till regionala kulturinstitutioner inom ramen för den så kallade kultursamverkansmodellen. Syftet med kultursamverkansmodellen är både att skapa ett ökat utrymme för regionala prioriteringar och variationer och att bidra till att de nationella kulturpolitiska målen uppnås. Sedan 2013 ingår samtliga län utom Stockholm i modellen.

I utredningen ”Spela samman”, som lade grunden för kultursamverkansmodellens utformning, nämner utredarna lite om hur den nya modellen är tänkt att påverka den regionala kulturens mångfaldsarbete.<sup>60</sup> I samband med en diskussion om ”övriga konsekvenser” hänvisas dock till de kulturpolitiska målen och att modellen har för avsikt att främja uppfyllelsen av dessa mål inklusive de aspekter som rör jämställdhet och icke-diskriminering:

I de nationella kulturpolitiska målen som riksdagen beslutat om i december 2009 betonas bl.a. att allas möjlighet till kulturupplevelser, bildning och eget skapande ska främjas. Värnandet om jämställdheten mellan män och kvinnor och principen om icke-diskriminering framhålls i detta sammanhang. Målen är styrande för den nationella kulturpolitiken och vägledande för den regionala

<sup>57</sup> Ku 2015/319/KA.

<sup>58</sup> KUR 2017.

<sup>59</sup> Regeringskansliet 2016b.

<sup>60</sup> SOU 2010:11.

kulturpolitiken. En given målsättning med de förslag som vi lämnar är att den nya modellen befrämjar måluppfyllelsen i det avseendet.<sup>61</sup>

Utredningen fokuserar således på icke-diskriminering, som utgör en del av integrationspolitiken. Inga särskilda åtgärder eller operativa mål för mångfald, tillgänglighet eller jämställdhet lyfts fram.

Den statliga styrningen av de regionala kulturinstitutioner som erhåller statlig finansiering inom ramen för kultursamverkansmodellen sker via Kulturrådet. Sedan införandet av kultursamverkansmodellen 2011, fördelar Kulturrådet bidrag till de medverkande landstingen/regionerna som i sin tur fördelar medel till de regionala kulturinstitutionerna.<sup>62</sup> De regionala kulturverksamheter som får statliga bidrag inom kultursamverkansmodellen styrs av regionala kulturplaner och uppdrag. I kulturplanerna beskrivs de prioriteringar som landstinget/regionen vill göra vad gäller regional kulturverksamhet.

Kulturplanerna utgör beslutsunderlag för Kulturrådets bidragsfördelning. Innan nya kulturplaner antas ges Kulturrådet och det så kallade Samverkansrådet<sup>63</sup> möjlighet att kommentera innehållet i kulturplanerna. Vid antagandet och revidering av kulturplaner undersöker Kulturrådet bland annat hur mångfald, tillgänglighet och jämställdhet beskrivs i planerna och vid behov begärs kompletteringar eller förtydliganden in från regionerna.<sup>64</sup> Detta görs i enlighet med det uppdrag som Kulturrådet, precis som andra statliga kulturinstitutioner, har att integrera ett jämställdhets-, mångfalds- och barnperspektiv i verksamheten samt att främja internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete.

Att de tvärsektoriella politikområdena är viktiga för regionerna att förhålla sig till har Kulturrådet förmedlat i dialog med regionerna och genom att skicka de strategier som Kulturrådet har antagit för olika områden (bland annat en tidigare strategi för interkulturellt arbete<sup>65</sup> som 2016 ersattes av en strategi för Kulturrådets arbete med lika rättigheter<sup>66</sup>). Kulturrådet har även markerat vikten av de tvärpolitiska perspektiven i fördelningsbeslut av statsbidraget till regionerna. Där kommuniceras att utgångspunkten för Kulturrådets bedömning både består av regionernas kulturplaner och följande riktlinje:

I förordningen (2012:515) med instruktion för Kulturrådet anges att myndigheten särskilt ska verka för konstnärligt och kulturpolitiskt värdefull

<sup>61</sup> *SOU 2010:11, s. 144.*

<sup>62</sup> *Enligt SFS 2010:2012.*

<sup>63</sup> *Myndigheter och organisationer i Samverkansrådet är: Kulturrådet (ordförande), Konstnärsnämnden, Kungliga biblioteket, Länsstyrelserna (genom länsstyrelsen i Halland), Nämnden för hemslöjdsfrågor, Riksteatern, Riksantikvarieämbetet, Riksarkivet och Svenska filminstitutet.*

<sup>64</sup> *Intervjuer med företrädare för Statens kulturråd och regionala kulturförvaltningar.*

<sup>65</sup> *Strategi för att stärka en interkulturell utveckling inom Kulturrådets verksamhetsområde (KUR 2009/5300).*

<sup>66</sup> *Strategi för Kulturrådets arbete med lika rättigheter och möjligheter 2016–2018 (S 2016:23).*



utveckling inom verksamheter som rör regional kulturverksamhet. Vidare ska Kulturrådet integrera ett jämställdhets-, *mångfalds*- [vår kursivering] och barn- och ungdomsperspektiv samt främja ett internationellt och interkulturellt utbyte och samarbete i sin verksamhet.<sup>67</sup>

Av skrivningen framgår således att de regionala företrädarna förväntas arbeta med mångfald. Vad gäller uppföljningen av de statliga medlen till kultursamverkansmodellen genomför landstingen/regionerna både en kvantitativ och en kvalitativ återrapportering med beskrivningar av det arbete som genomförts. Utöver Kulturrådets kvantitativa och kvalitativa uppföljning av modellen äger mer mjuka former av styrning rum, exempelvis i form av dialogmöten mellan Kulturrådet och landstingen/regionerna.

Fram till och med verksamhetsår 2013 gällde att regionerna inom kultursamverkansmodellen, för varje verksamhetsområde, skulle sammanfatta prioriterade insatser som gjorts för att integrera barns och ungas rätt till kultur, internationalisering samt interkulturellt arbete.<sup>68</sup> Därutöver ställdes även krav på återrapportering inom ett antal ”områdesövergripande frågor”, bland annat jämställdhet och tillgänglighet. Insatserna inom dessa områden skulle återrapporteras till Kulturrådet enligt då rådande riktlinjer där interkulturell definieras som:

Interkulturell innebär enligt Kulturrådets definition att kulturer betraktas som dynamiska, det vill säga att individer med olika kulturell bakgrund möts och utbyter erfarenheter och perspektiv, vilket gör kulturer föränderliga och stadda i ständig utveckling. Interkulturell används här för att understryka dimensionen av dialog och interaktion mellan organisationer och grupper.<sup>69</sup>

I Kulturrådets uppföljningsrapport av kultursamverkansmodellen för år 2013 redovisas att interkulturell verksamhet överlag är svagt beskriven av regionerna inom alla områden med undantag för museiområdet och till viss del hemslöjdsområdet.<sup>70</sup> Där står vidare att regionerna och de regionala verksamheterna sällan relaterar till den egna organisationens representativitet vad gäller etnicitet och tidigare erfarenheter i sina redovisningar. Flera regioner hade haft svårt att särskilja interkulturell kulturverksamhet från internationell kulturverksamhet. Ibland har begreppet även förväxlats med konstområdesöverskridande verksamhet. Det konstaterades att Kulturrådet, inför kommande uppföljning, såg över hur ”interkulturell verksamhet” kan tydliggöras på grund av olika tolkningar av innebörden av begreppet.<sup>71</sup> Från och med uppföljningen av verksamhetsåret 2014 fanns nya riktlinjer att tillgå (de blev obligatoriska att använda för 2015 års uppföljning). I de nya riktlinjerna hade

<sup>67</sup> Mejslar från tjänsteman vid regional kulturförvaltning.

<sup>68</sup> KUR 2012.

<sup>69</sup> *Ibid.*, s. 3.

<sup>70</sup> KUR 2014a.

<sup>71</sup> *Ibid.*

formuleringen interkulturell kulturverksamhet ersatts med frågan hur landstinget/regionen och de kulturverksamheter som fått statliga medel inom kultursamverkansmodellen hade arbetat för att främja allas lika möjligheter att delta oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Kulturrådet konstaterade att redovisningarna av insatser för att främja allas deltagande oavsett etnisk och kulturell bakgrund, höll högre kvalitet än föregående år. ”Delvis kan det bero på att förändringar i den kvalitativa uppföljningen gjort att frågan ställs på ett annat sätt och med andra begrepp”, resonerade rapporten.<sup>72</sup>

I Kulturrådets uppföljningsblankett för 2016 förtydligas även att frågan om arbetet med att främja allas lika möjligheter att delta i kulturlivet oavsett etnisk och kulturell bakgrund<sup>73</sup> avser möjligheter att utöva ett aktivt konstnärskap, arbeta och ha inflytande inom kulturlivets organisationer samt att ta del av kultur både vad avser strategiskt arbete och specifika insatser. En fråga ställs även kring hur kulturinstitutionerna och landstingen/regionerna har arbetat för att främja och synliggöra de nationella minoriteternas kultur. Mångfald som begrepp används inte explicit i blanketterna utöver när de kulturpolitiska målen återges.

## Sammanfattning

- De statliga kulturinstitutionerna har enligt sina förordningar med instruktion i uppdrag att integrera ett mångfaldsperspektiv i sin verksamhet. De regionala kulturinstitutionerna får detta uppdrag via regionala kulturplaner, Kulturrådets riktlinjer för uppföljning av kultursamverkansmodellen och landstingens/regionernas uppdragsbeskrivningar.
- Mångfaldsuppdraget har öppnats upp och kan omfatta såväl integrationsfrämjande åtgärder, som insatser för att främja tillgänglighet, jämställdhet, hbtq-frågor, barn- och unga samt nationella minoriteter.
- För var och en av dessa andra möjliga mångfaldsfrågor finns kompletterande styrning – som varierar mellan frågorna – i form av exempelvis lagar, förordningar, inriktningsmål, strategier och ansvariga myndigheter.
- Den kompletterande styrningen bidrar med riktning, förtydliganden och stöd i genomförandet som den integrationspolitiska delen av mångfaldsuppdraget saknar.

<sup>72</sup> KUR 2015a, s.114.

<sup>73</sup> Samma förtydligande görs även för de andra tvärpolitiska frågorna.

# Styrningen uppfattas som vag

Samtliga intervjupersoner upplever att mångfaldsuppdraget är vagt formulerat och ger ett stort tolkningsutrymme. I de statliga kulturinstitutionernas förordningar med instruktion specificeras inte att de ska integrera ett mångfaldsperspektiv på annat sätt än att det står tillsammans med uppdrag att integrera ett jämställdhets- och barnperspektiv. Ett mångfaldsperspektiv betyder således något annat än de två andra perspektiven vilket ger en viss avgränsning av begreppet. I Kulturrådets förordning med instruktion följer dessutom ett uppdrag att ha ett samlat sektorsansvar för funktionshinderfrågor i direkt anslutning till mångfaldsuppdraget.<sup>74</sup> En intervjuperson vid Kulturrådet menar med hänvisning till detta att det därför är ganska tydligt att uppdraget avser etnisk och kulturell mångfald:

Jag skulle säga att det är ganska tydligt när det står att det ska integreras ett mångfaldsperspektiv [i förordningen]. Mångfaldsbegreppet kan tolkas på många sätt men eftersom det ligger tillsammans med tillgänglighet och jämställdhet i just den formuleringen så upplever jag att vi tolkar det som etnisk och kulturell mångfald, inte som mångfald när det gäller att det ska finnas generer som jazz och pop. (Tjänsteman, Kulturrådet)

I dokument som beskriver tvärpolitiska frågor inom kulturområdet förekommer också mångfald vanligtvis tillsammans med tillgänglighet och jämställdhet, som i denna bidragsinformation från Kulturrådet:

Det är viktigt att alla delar av det statligt finansierade kulturutbudet aktivt arbetar med jämställdhet, mångfald och tillgänglighet. Detta innebär inte att alla projekt och verksamheter ska arbeta med samtliga perspektiv utan att Kulturrådet tar dessa perspektiv i beaktande vid bedömning av ansökningar för att bidragsgivning i sin helhet ska spegla jämställdhet, mångfald och tillgänglighet.<sup>75</sup>

Mångfaldsbegreppet i styrdokument får således sin betydelse av det sammanhang det är inskrivet i. Aspekten etnisk och kulturell mångfald lyfts också fram av alla studiens intervjupersoner som en del av hur de tolkar sitt uppdrag – om än inte enbart denna aspekt. Det är inte heller bara genom förordningar som regeringen styr. Skrivningarna om mångfald – i både snäv och vid mening – i den senaste kulturpolitiska utredningen, propositionen och andra styrdokument ger också signaler till institutionerna om hur uppdraget ska tolkas (se föregående kapitel). De statliga kulturmyndigheterna och institutionerna har även en dialog med departementet och Kulturrådet har i sin tur en dialog med regionerna. I alla sådana samtal kan det hända att mångfaldsfrågor diskuteras. Innebörden av ett uppdrag

<sup>74</sup> SFS 2015:796.

<sup>75</sup> KUR 2014b.

kan också påverkas av intryck från samhällsdebatten och konferensdeltagande, vilket många intervjupersoner – vid både statliga och regionala kulturinstitutioner – lyfter fram:

Det har varit flera diskussioner och debatter i samhället [om mångfald] och det är så klart att det har påverkat både vår diskussion och hur vi formulerar oss kring mångfaldsfrågor. (Enhetschef, statlig kulturinstitution)

Även om mångfaldsuppdraget i viss utsträckning avgränsas när det förekommer i styrdokument tillsammans med andra tvärpolitiska frågor uppfattas styrningen på området som vag. Intervjupersonerna vid de statliga kulturinstitutionerna är medvetna om att mångfaldsuppdraget finns i deras förordning med instruktion, men det beskrivs som ”fluffigt” formulerat. Ett tydligt mål och syfte med uppdraget framgår inte. Snarare förmedlas olika mål och syften i olika styrdokument vilket illustreras i det andra och tredje kapitlet i den här rapporten. Kulturinstitutionernas bild av att mångfaldsuppdraget är vagt delas av intervjupersoner<sup>76</sup> vid Kulturrådet som pekar på att det saknas en politisk viljeinriktning för uppdraget:

Vill de [regeringen] till exempel att vi ska komma vidare med dem som står på scenen? Vill de ha bredare representation [av personer med utländsk bakgrund] bland kulturutövarna, eller är det bara publiken vi ska jobba med? För det syns ju inte i formuleringen i instruktionen riktigt. Det är ju lite olika saker som kräver olika insatser beroende på om det ena eller det andra ska uppnås. Och vad är det man i så fall ska mäta och följa upp och hur då? Det har ju betydelse. (Tjänsteman, Kulturrådet)

Citatet illustrerar att mångfaldsuppdraget, som det är formulerat i dagsläget, omfattar många olika möjliga mål och insatser. Om det finns en politisk vilja att kultursektorn ska inrikta sig mot någon särskild del inom uppdraget kan det därför finnas skäl att förtydliga denna.

Kultursamverkansmodellen betraktas, av tjänstemännen vid Kulturrådet, som ett effektivt sätt att genomföra den nationella kulturpolitiken. Mandatet att genomföra politiken har lagts på regionerna, vilket är tacksamt eftersom det är de som har möjlighet att förändra, menade en av intervjupersonerna. En konsekvens av detta förhållningssätt är dock att Kulturrådets styrning ibland kan uppfattas som otydlig:

En av framgångsfaktorerna med kultursamverkansmodellen har varit att man lägger mandatet på dem som har möjlighet att förändra och det är regionerna. Det är därför vi ibland kan uppfattas som mjäkiga, eller varför styr vi inte tydligare? Det är för att när de som är huvudmän äger och tar ansvar för frågorna

<sup>76</sup> Som tillsammans bland annat arbetade med frågor som hbtq, jämställdhet, regional samverkan, kultursamverkansmodellen, litteratur och kommunikation.

kommer vi mycket längre än om vi sätter fasta kriterier och ställer en massa krav. (Tjänsteman, Kulturrådet)

I intervjuer med företrädare för både regionala kulturförvaltningar och kulturinstitutioner ställdes frågor kring om det är tydligt vad staten, via Kulturrådet, förväntar sig av deras mångfaldsarbete. Den generella bild som framkom under dessa intervjuer var att Kulturrådet inte uppfattas som tydlig i sin styrning på detta område. Samtidigt ansåg tre av fyra intervjuade regionala kulturchefer att kultursamverkansmodellens införande och deras efterföljande arbete med framtagande av regionala kulturplaner hade påverkat deras mångfaldsarbete.<sup>77</sup> De har genom arbetet med kulturplanerna och i samverkan med kommuner och företrädare för kulturverksamheter tvingats reflektera över och formulera vad mångfald betyder för dem.

År 2016 infördes nya riktlinjer för uppföljning av statliga medel till kultursamverkansmodellen. Enligt de tidigare riktlinjerna skulle regionerna återrapportera hur de arbetat interkulturellt inom olika verksamhetsområden (se föregående kapitel). I de nya riktlinjerna har begreppet interkulturell tagits bort och regionerna ska istället återrapportera hur de arbetat för ”allas lika möjligheter att delta i kulturlivet oavsett etnisk och kulturell bakgrund”.<sup>78</sup> Den här förändringen har genomförts för att förtydliga innebörden av ”interkulturell kulturverksamhet”, som har tolkats på många olika sätt av regionerna, bland annat som internationell verksamhet och konstområdesöverskridande verksamhet.<sup>79</sup>

Enligt de intervjuade regionala kulturcheferna innebar inte den nya formuleringen i riktlinjerna för uppföljning att deras verksamhet påverkades på något märkbart sätt. En kulturchef menade att konsekvenserna av att ”interkulturell” verksamhet togs bort från riktlinjerna och ersattes med andra begrepp inte hade kommunicerats på ett tydligt sätt (intervju, regional kulturchef). De intervjuade kulturcheferna upplever styrningen kring mångfald som fortsatt vag.

Intervjuerna visar att det inte bara är kulturcheferna vid landstingen/regionerna utan även cheferna vid de regionala kulturinstitutionerna som upplever styrningen kopplad till mångfald som otydlig. Varken det som står om mål och medel för mångfaldsuppdraget i regionala kulturplaner, eller uppdrag upplevs som specifikt formulerat. Institutionscheferna betraktar vagheter vad gäller *hur* uppdraget ska genomföras som berättigat och positivt. Detta är i linje med principen om armlängds avstånd och möjliggör en anpassning av mångfaldsarbetet efter verksamhetens förutsättningar. I intervjuerna med cheferna för de regionala kulturinstitutionerna framgår även att de flesta framstår som nöjda med den dialog som de löpande har med de regionala företrädarna både om kulturplanens

<sup>77</sup> Vid en regional kulturförvaltning hade mångfaldsarbetet inletts redan innan kultursamverkansmodellens införande och arbetsområdet var därför inte nytt.

<sup>78</sup> KUR 2015a.

<sup>79</sup> KUR 2014a.

utformning och i samband med uppföljning. Ett citat från en chef för en regional kulturinstitution får illustrera vad många uttryckte:

Nej, det är inte tydligt vad regionen förväntar sig av vårt mångfaldsarbete och vad syftet med insatserna ska vara, det kan man inte säga. Utan det är allmänt hållet och det handlar om att bredda och tilltala. Det som vi har gjort konkret det har inte de bett om utan vi har omtolkat det och försökt verkställa här. (Chef, musikinstitution)

Studiens intervjupersoner ser det som positivt att de ges utrymme att tolka sitt mångfaldsuppdrag. Däremot gav vissa respondenter uttryck för att det skulle vara enklare att utveckla mångfaldsarbetet om det tydliggjordes *vad* som ska uppnås inom ramen för detta. Det vill säga mål och syfte med mångfaldsuppdraget. Inte minst gällde detta för de verksamheter som inte arbetat med frågan så länge.

Även intervjupersoner vid Kulturrådet pekar på att det, jämfört med andra delar av mångfaldsuppdraget, inte finns en lika tydlig politisk viljeinriktning kopplad till den etniska och kulturella mångfalden. Begränsade resurser förhindrar att allt kan göras på en och samma gång och olika aspekter av mångfaldsuppdraget kan kräva olika insatser. Utan styrsignal från regeringen blir det svårare för Kulturrådet att understödja regionerna och indirekt de regionala kulturinstitutionerna när det gäller riktningen för arbetet med den etniska och kulturella mångfalden.

## Få krav på resultatredovisning

De statliga kulturinstitutionerna beskriver i intervjuerna att de tenderar att fokusera på det som de måste återrapportera enligt sina årliga regleringsbrev. Om en kulturinstitution får särskilda områden utpekade där så är det dessa som prioriteras. I dag finns dock inga krav i regleringsbreven på att de statliga kulturinstitutionerna särskilt ska återrapportera hur de har gått tillväga för att integrera ett mångfaldsperspektiv i verksamheten. Uppdraget finns i de statliga kulturinstitutionernas förordningar med instruktion, men lyfts inte fram i de årliga regleringsbreven. För respondenter vid de statliga kulturinstitutionerna är det följaktligen oklart vad som ska redovisas från mångfaldsarbetet, vilket illustreras med följande citat:

Det är inte tydligt vad Kulturdepartementet förväntar sig för resultat vad gäller mångfald. Regleringsbrevet ska öppna upp för tolkning och inte vara för strikt för då mister vi vår konstnärliga frihet, men däremot så skulle jag tycka att det vore bra om man [Kulturdepartementet] var mer intresserade av de resultat vi redovisar och gav feedback på det. Vi skickar in vår årsredovisning, men vi skriver den som vi själva vill. Jag har inte hört att det begärs in siffror [om hur stor andel av publiken som har utländsk bakgrund] och det kanske inte är tillåtet att fråga om publikens etnicitet? Men för mig och min avdelning hade det varit till stor hjälp om våra publikundersökningar tittade på mångfaldsfrågor

[utländsk bakgrund] för det vore ett kvitto för min verksamhet. Men det är väldigt sällan som de frågorna kommer med [i publikundersökningarna] och det är ingen som frågar efter dem heller. Så hade Kulturdepartementet uttryckligen sagt att när det här året är slut så vill vi att ni redovisar det här så hade det varit en hjälp för oss på min avdelning. (Enhetschef, Statligt museum)

En intervjuperson vid en annan statlig kulturinstitution beskriver hur redovisningen av mångfaldsarbetet går till:

Vi skriver någonting fluffigt [i årsredovisningen] på samma sätt som det är fluffigt i instruktionen. När det gäller mångfald blir det som att, vad kan vi stoppa in under mångfald? Jo, det här kan vi stoppa in! Det är lite så faktiskt. (Intervjuperson, statlig kulturinstitution)

De regionala kulturinstitutionerna delar de statliga institutionernas erfarenhet av att det är otydligt vad de ska följa upp avseende mångfaldsarbetet. Inte heller får de någon större återkoppling på det som de återrapporterar inom området. I intervjuerna med chefer för de regionala institutionerna gavs inga exempel på fall där regionerna hade signalerat till dem att deras återrapportering vad gällde mångfald var otillräcklig. Ingen regional kulturinstitution har fått ”bakläxa”, utan samtliga tolkar det som att de lever upp till de regionala uppdragsgivarnas/huvudmännens krav.

Några statliga kulturinstitutioner lyfter fram det positiva i att de utöver kvantitativa resultat även ska redovisa kvalitativa resultat av sin verksamhet till regeringen. Detta öppnar upp för en möjlighet att beskriva mångfaldsarbetet utan att behöva fokusera på det kvantitativa mätandet vilket, vad gäller den etniska mångfalden, upplevs som problematiskt.

## Tydligare styrning av andra tvärssektoriella frågor

Styrningen kopplad till andra tvärssektoriella frågor upplevs som tydligare än den kopplad till mångfaldsuppdraget. Såväl statliga som regionala kulturinstitutioner uppfattar exempelvis uppdraget om att bidra till tillgänglighet för personer med funktionshinder som tydligare definierat än mångfaldsuppdraget. Under 2011–2016 hade, exempelvis, Kulturrådet i uppdrag från regeringen att utforma och följa upp att tre delmål uppfylldes av myndighetens bidragsmottagare.<sup>80</sup> Delmålen gällde handlingsplaner för tillgänglighet, enkelt avhjälpna hinder och tillgänglig webb. Kulturrådet har årligen följt upp hur regional kulturverksamhet som får statliga medel arbetar mot dessa mål. Vad gäller frågan om tillgänglighet har det således varit tydligt kommunicerat vad landstingen/regionerna förväntas arbeta med under 2011–2016. En regional kulturchef menade att:

<sup>80</sup> Myndigheten för delaktighet 2016.

Jag tycker inte det har kommit så mycket tydliga direktiv om mångfald från Kulturrådet. Jag tycker det mest har kommit krav om jämställdhet och tillgänglighet. Kring tillgänglighet tycker jag att man har dragit åt skruvarna lite anmärkningsvärt snabbt, men det har att göra med – tror jag – regleringsbrevet som de [Kulturrådet] fick. Men just kring mångfald har det varit mer allmänt. (Regional kulturchef)

Att Kulturrådets styrning gentemot regionerna har varit tydligare vad gäller framförallt tillgänglighet, men även jämställdhet, jämfört med styrningen vad gäller etnisk och kulturell mångfald bekräftas av intervjupersonerna vid Kulturrådet. En naturlig förklaring till detta, som lyftes fram under intervjun, är att den styrning som riktas mot Kulturrådet själv, från regeringen, är vagare vad gäller etnisk och kulturell mångfald än vad gäller jämställdhet och tillgänglighet:

Vi [Kulturrådet] har fått väldigt tydliga uppdrag när det gäller tillgänglighet för personer med funktionsnedsättning, hbtq-frågor och att utveckla vårt arbete med jämställdhetsintegrering. Att det finns kompletterande formuleringar kring dessa aspekter av mångfald skulle kunna medföra att vi lägger mer arbete på de frågorna än på mångfaldsaspekter som inte specificeras på samma tydliga sätt. (Tjänsteman, Kulturrådet)

I linje med citatet ovan finns inte samma skarpa krav på regionerna från Kulturrådet vad gäller etnisk och kulturell mångfald. Inom detta område görs en bedömning av det som återrapporteras från fall till fall. Citatet ovan pekar på att aspekten etnisk och kulturell mångfald, liksom andra delar av mångfaldsbegreppet som inte har tydliggjorts i kompletterande uppdrag, riskerar att hamna i skuggan. Utan en uttalad politisk viljeinriktning vad gäller mångfaldsuppdraget så blir det svårare för Kulturrådet att, i sin tur, bidra med riktning i detta arbete i dialogen med regionerna.

Skillnaderna vad gäller den politiska styrningen av de tre ”tvärfrågorna” mångfald, tillgänglighet och jämställdhet återspeglas i de regionala kulturplanerna. Där framstår syften och mål för jämställdhetsarbetet och tillgänglighetsarbetet som tydligare än motsvarande för mångfaldsarbetet. Jämställdhetsarbetet kopplas både till de nationella jämställdhetspolitiska målen och till jämställdhetspolitiska mål som exempelvis finns i regionala utvecklingsplaner. Kopplingar görs även till den europeiska Jämställdhetsdeklaration som tagits fram av Council of European Municipalities and Regions (CEMR-deklarationen). På liknande sätt länkas frågor som rör tillgänglighet ofta till de funktionshinderspolitiska målen och – för de kulturplaner som ingår i den här studien – det nationella tillgänglighetsdirektivet 2010 som säger att all kultur i landet ska vara fysiskt tillgänglig för alla.



## Sammanfattning

- Kulturinstitutionerna upplever att det saknas tydliga mål för vad den politiska nivån vill uppnå med mångfaldsuppdraget.
- Kulturinstitutionerna upplever att de har ett stort tolkningsutrymme i genomförandet av politiken vilket de ser positivt på. Däremot anser vissa att en uttalad politisk viljeinriktning, som förtydligar vad som ska eftersträvas inom området, skulle kunna bidra till att utveckla arbetet.
- Bland både statliga och regionala kulturinstitutioner finns en efterfrågan på återkoppling på de resultat, kopplade till mångfaldsuppdraget, som de rapporterar i årsredovisningar respektive uppföljning inom kultur-samverkansmodellen.
- Styrningen vad gäller uppdrag som kopplas till jämställdhetspolitiken och funktionshinderspolitiken uppfattas som tydligare än styrningen vad gäller etnisk och kulturell mångfald. De politiska direktiven har betydelse för hur kulturinstitutionerna arbetar i praktiken. När exempelvis delmål för funktionshinderspolitiken ställs som kriterier för beslut om statliga medel till regional kulturverksamhet så bidrar det till att dessa delmål prioriteras framför andra uppgifter.

# Diskrimineringsgrunderna definierar

Enligt merparten av intervjupersonerna har ingen tydlig definition av mångfaldsbegreppet gjorts vid deras respektive kulturinstitutioner. Istället berättade företrädare för både regionala och statliga kulturinstitutioner att de använder mångfaldsbegreppet i bred bemärkelse för att beskriva sitt arbete med att ”spegla” samhället och främja allas lika rättigheter att delta i kulturlivet. En majoritet av intervjupersonerna framhåller att de diskussioner om mångfald som förs vid deras kulturinstitutioner utgår från diskrimineringsgrunderna. I jämförelse med mångfaldsbegreppets vaghet framstår diskrimineringslagstiftningen som något mer konkret som kan bidra med riktning för arbetet. Detta illustreras i citaten nedan:

När vi använder mångfaldsbegreppet så gör vi det ofta på ett mer övergripande sätt där det står för allas rätt att ta del av kultur. Vi använder begreppet i den bemärkelsen – en demokratisk delaktighetsaspekt – där vi tänker att vi har ett uppdrag att nå alla och enda möjligheten att lösa det uppdraget är att erbjuda ett så varierat utbud som möjligt. När vi använder begreppet så är det ur ett jämlikhetsperspektiv och även kopplat till personer med funktionsnedsättning. Så vi tänker inte bara utifrån den smalare definitionen av mångfaldsbegreppet, alltså inte bara etnisk och kulturell mångfald. (Regional kulturchef)

Vi har inte ännu definierat vad begreppet betyder för oss i vår organisation, utan utgår för närvarande från diskrimineringsgrunderna. (Enhetschef, statligt museum)

När mångfald tolkas utifrån diskrimineringsgrunderna ringar det in ett arbetsområde som handlar om att ingen ska missgynnas eller kränkas på grund av kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder. Med detta perspektiv handlar mångfaldsarbetet således inte enbart om att motverka etnisk diskriminering. Ett mångfaldsarbete som tar avstamp i samtliga diskrimineringsgrunder ses av vissa intervjupersoner som positivt eftersom det breda perspektivet motverkar att personer med utländsk bakgrund kategoriseras och pekas ut som en grupp med särskilda, gemensamma behov:

Vi försöker att inte jobba särskiljande och definiera en massa olika grupper och rabbla allting utan pratar vi mångfald så menar vi oftast tillgänglighet – alltså funktionshinder, andra språk [än svenska], minoriteter, ja jämställdhetsfrågor, män, kvinnor, barn – mångfald är egentligen alla. (Länsbibliotekschef)

Några intervjupersoner poängterade att det finns något i mångfaldsbegreppet som riskerar att låsa in både individer och kollektiv. De vill arbeta mer för att lösa upp och problematisera olika kategorier eftersom ”människor är så mycket mer än vilket ursprung och vilken sexuell läggning de har” (avdelningschef, statligt museum). En statlig scenkonstinstitution skriver till exempel i sin jämställdhets- och mångfaldsplan att:

Mångfald är för oss att människor har olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter.<sup>81</sup>

Intervjupersonen vid den ovan citerade scenkonstinstitutionen berättade att ju mer de diskuterar mångfald och angränsande frågor vid institutionen ”desto svårare är det [mångfald] att definiera. Ska exempelvis jag som kommer från [namn på en stad i Sverige] representera denna stad?”

Trots avsaknaden av tydliga definitioner förekommer mångfaldsbegreppet både i årsredovisningar för de statliga kulturinstitutioner som ingår i studien och i de regionala kulturplanerna. Ett undantag är Västra Götalands kulturplan 2016–2019 där ordet mångfald visserligen förekommer i kulturplanens brödtext, men inte i någon rubrik. Istället finns i Västra Götalands kulturplan rubriken ”interkulturell dialog” som beskrivs som en metod för att motverka diskriminering av minoriteter, etnocentrism och rasism, och för att uppnå jämlikhet och social sammanhållning.<sup>82</sup> Denna terminologi representerar en förändring från regionens tidigare kulturplan för perioden 2013–2015 där ”mångfald” används som rubrik. Förändringen handlar, enligt regionens kulturchef, inte bara om språkbruk utan får även konsekvenser för vad som görs politiskt:

Mångfald är ett begrepp som inte ställer några krav, men om vi talar om vidgat deltagande eller interkulturell dialog så betonar vi att någonting ska ske. Ytterst med politiska prioriteringar i botten.

Att arbeta med interkulturell dialog handlar, enligt Västra Götalandsregionens styrdokument, om att skapa förutsättningar för ”kommunikation och förståelse mellan människor i ett samhälle präglad av kulturell mångfald”.<sup>83</sup> En utgångspunkt i detta arbetssätt är att människor är mångfacetterade, svåra att kategorisera och att deras identiteter är dynamiska. Människor med utländsk bakgrund är exempelvis inte en homogen grupp i behov av samma typ av insatser. För att undvika att insatser för att främja deltagande bara fokuserar på en diskrimineringsgrund förespråkas, i Västra Götaland, ett intersektionellt perspektiv. Med detta menas ett synsätt som tar hänsyn till att olika diskrimineringsgrunder kan samverka och

<sup>81</sup> Kungliga dramatiska teatern 2012. Jämställdhets- och mångfaldsplan.

<sup>82</sup> Västra Götalandsregionen 2011. I inledningen till kulturplanen hänvisas även till riktlinjer för strategiutskottet vidgat deltagande (Västra Götalandsregionen 2014b).

<sup>83</sup> Västra Götalandsregionen 2014b.

förstärka varandra.<sup>84</sup> Kulturchefen i Västra Götalandsregionen beskriver under en intervju att:

Vi relaterar interkulturell dialog med intersektionalitet och normkritik, vilket innebär att inom varje minoritetsgrupp finns det en mångfald av identiteter. Etniska grupper är inte homogena. Vi vill fånga mångfalden av identiteter och att alla har rätt att delta i kulturlivet på sina villkor. Om man relaterar interkulturell dialog till intersektionalitet så täcker man in olika perspektiv bra. (Kulturchef, Västra Götalandsregionen)

Att Västra Götalandsregionens strategiområde ”vidgat deltagande” gäller för alla regionala kulturinstitutioner framgår av kulturplanen och lyser även igenom i vilka begrepp flera av kulturinstitutionerna i regionen väljer att använda sig av. Exempelvis berättar en företrädare för en regional kulturinstitution att de inte använder mångfaldsbegreppet i någon större utsträckning eftersom de ser det som alltför mångtydigt. Istället har de, liksom de regionala dokumenten, de mänskliga rättigheterna som utgångspunkt för sin värdegrund. En annan regional kulturinstitution hade i linje med kulturnämndens styrdokument valt bort mångfald (i strategidokument med mera) och använde istället ”vidgat deltagande” i formella sammanhang. I vardagen, mer informellt, använde de emellertid mångfaldsbegreppet och då främst med innebörden etnisk tillhörighet, vilket följande citat illustrerar:

Vi undviker ordet ”mångfald” utan pratar om ”vidgat deltagande” och ”rättighetsbaserat deltagande”. Vi undviker mångfald i strategidokument, men i vardagen används dock det ordet, kopplat till etnicitetsfrågan, mycket. (Chef, kulturinstitution i Västra Götalandsregionen)

Även på den nationella nivån återfinns exempel på kulturinstitutioner som har valt att röra sig bort från mångfaldsbegreppet och istället beskriva sitt arbete för att integrera ett mångfaldsperspektiv med hjälp av andra ord. En chef vid en statlig kulturinstitution menar exempelvis att:

Vi definierar inte mångfald alls. Vi är skyldiga att ha jämställdhetsplaner och så vidare och vi vill prata om ”lika villkor”, vi vill ta ett brett helhetsgrepp. (Verksamhetsområdeschef, statlig kulturinstitution)

Mångfaldsbegreppets vaghet har således lett till att åtminstone några kulturinstitutioner har valt att använda andra ord för att beskriva det som åsyftas. Oavsett om mångfald används som begrepp eller inte i det egna arbetet står det klart att institutionerna genomgående uppfattar sitt uppdrag om mångfald som brett. De inkluderar betydligt fler aspekter i uppdraget än enbart etnisk och kulturell mångfald. De skrivningar som finns kopplade till mångfaldsbegreppet i årsredovisningar och kulturplaner visar att arbetsområdet inte heller bara handlar

<sup>84</sup> Se till exempel Carbin 2010.

om antidiskriminering och representativitet i personal och publik. Mångfalds-begreppet används även för att visa på en önskad bredd, eller variation av konst- och kulturyttringar.

## Mångfald, tillgänglighet och jämställdhet särredovisas

Samtidigt som många intervjupersoner vittnar om att de använder en bred definition av mångfald görs ofta, i såväl de regionala kulturplanerna som i kulturinstitutionernas årsredovisningar, en åtskillnad mellan mångfald, tillgänglighet och jämställdhet. Vissa kulturinstitutioner har dessutom mångfaldsplaner, som omfattar alla diskrimineringsgrunder, tillgänglighetsplaner, som fokuserar på tillgänglighet för personer med funktionsnedsättningar samt jämställdhetsplaner. Den sistnämnda planen var fram till och med 2016 när studien genomfördes lagstadgad för arbetsplatser med fler än 25 medarbetare. Vad gäller frågan om tillgänglighet har Kulturrådet, under åren 2011–2016, ställt krav på att de regionala kulturinstitutioner som erhåller statlig finansiering inom kultursamverkansmodellen ska ha handlingsplaner för ökad tillgänglighet. Under intervjuer med företrädare för kulturinstitutioner beskrivs tillgänglighet och jämställdhet ömsom som egna prioriterade områden, ömsom som delar av ett bredare definierat mångfaldsbegrepp.

I de regionala kulturplanerna återkommer ofta en uppdelning mellan mångfald, tillgänglighet och jämställdhet. Dessa uppdelningar följer i många fall ett mönster där konkretionsnivån varierar mellan de tre områdena. I Norrbottens kulturplan för 2014–2016 finns exempelvis rubrikerna ”Särskilt om Jämställdhet”, ”Särskilt om Tillgänglighet” och ”Särskilt om Mångfald”. Vad gäller jämställdhet klargörs att Norrbottens kommuner och Norrbottens läns landsting arbetar med jämställdhetsintegrering ”vilket innebär att ett jämställdhetsperspektiv ska finnas med i ordinarie arbete. Det inkluderar ett jämställdhetsperspektiv såväl i beslutsprocessen, som i planering, i genomförande av all verksamhet samt vid uppföljning.”<sup>85</sup> Innebörden av jämställdhet tydliggörs bland annat med hänvisning till FN-konventioner. Därutöver ges konkreta exempel på vad kulturinstitutionerna ska fokusera på.

I avsnittet om tillgänglighet tydliggörs att arbetsområdet handlar om att funktionshindrade ska ges möjlighet att delta i och påverka utbudet i Norrbotten. Där konstateras även att tillgänglighetsfrågan har lyfts genom kravet (från Kulturrådet) på institutioner med statligt stöd att skapa planer för tillgängligheten.

Slutligen, vad gäller mångfald konstateras att den etniska mångfalden har ökat i Norrbotten. Det står vidare skrivet att de i landstinget behöver arbeta med ”svårigheterna med det interkulturella perspektivet och främlingsfientligheten”. Därutöver behöver rikedomerna ”i de många kulturerna och den representation som

<sup>85</sup> *Norrbottens läns landsting 2013, s. 8–9.*

finns i länet” tillvaratas och delaktigheten inom olika grupper i det svenska samhället behöver få stöd.<sup>86</sup> De nationella minoriteterna lyfts fram som exempel på grupper som skapar mångfald som behöver stödjas och tas tillvara. Även hbtq-frågorna framförs som angelägna att arbeta med ur ett mångfaldsperspektiv.

Skrivningarna om mångfald i olika planer (likabehandlings-, mångfalds-, tillgänglighets-, jämställdhets- och kulturplaner) är generellt mer otydliga och ger mindre vägledning vad gäller verksamhetsintegrering än motsvarande skrivningar om jämställdhet och tillgänglighet. Detta gäller för såväl statliga som regionala institutioner och för landsting/regioner. I exemplet Norrbottens kulturplan handlar jämställdhetsavsnittet om jämställdhetspolitik och tillgänglighetsavsnittet om funktionshinderspolitik, men mångfaldsavsnittet handlar inte bara om integrationspolitik utan även om nationella minoriteter och hbtq-frågor. År 2016 kompletterades kulturplanen för 2014–2016 med, bland annat, en definition av mångfald:

Mångfald innefattar kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.<sup>87</sup>

Här vidgas således mångfaldsbegreppet till att inkludera samtliga diskrimineringsgrunder inklusive funktionshinder och kön samtidigt som tillgänglighet och jämställdhet även förtydligas under egna rubriker i samma kulturplan. Ett undantag till den bredare definitionen av mångfald återfinns i Kalmar läns kulturplan för 2015–2017 där mångfald avgränsas till att handla om integration.<sup>88</sup>

Mångfaldsbegreppet kan således både användas som ett paraplybegrepp som inkluderar samtliga diskrimineringsgrunder och, lite snävare, med fokus på etnisk och kulturell mångfald, i vissa fall i kombination med hbtq-perspektiv och nationella minoriteter. Mångfald i meningen en variation av kulturuttryck förekommer också frekvent. Ofta används ordet mångfald på olika sätt i en och samma årsredovisning/kulturplan.<sup>89</sup>

## Risk att etnisk och kulturell mångfald hamnar i skuggan

En tydlig skillnad mellan styrningen kopplad till mångfaldsaspekterna etnisk och kulturell mångfald, tillgänglighet samt jämställdhet är att det finns mer av kompletterande styrning kopplad till de två senare aspekterna. Vad gäller arbetet med jämställdhetsintegrering har kulturinstitutionerna en jämförelsevis god bild av hur det ser ut i deras organisation både ur ett verksamhetsperspektiv och

<sup>86</sup> *Ibid.*

<sup>87</sup> *Norrbottens läns landsting 2015.*

<sup>88</sup> *Regionförbundet i Kalmar län 2014, s. 18.*

<sup>89</sup> *Jämför Saukkonen 2013 och Lindsköld kommande 2017.*

arbetsgivarperspektiv. Sedan 1995 anger bestämmelser i statistikförordningen att alla individdata ska redovisas könsuppdelat. Kön har även länge varit en variabel i publikundersökningar och diskrimineringslagen ställer sedan 1980 krav på aktiva åtgärder för att främja jämställdhet på arbetsplatserna, lönekartläggning (1997) och jämställdhetsplaner (1979). Det finns således en historia av att genomlysna verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv och politiken har institutionaliserats på ett annat sätt än avseende mångfald.<sup>90</sup>

Vidare ställs i förordning (2001:526) krav på de statliga kulturinstitutionerna att i arbetet med att göra myndigheternas verksamhet mer tillgänglig för personer med funktionsnedsättning genomföra inventeringar och utarbeta handlingsplaner. Kulturrådet har, som tidigare nämnt, haft i uppdrag att se till att sådana handlingsplaner antas senast 2013. Utgångspunkten för kravet är att förändringsarbete inte genomförs utan en handlingsplan.<sup>91</sup> På mångfaldsområdet har det emellertid inte ställts några krav på handlingsplaner från varken Kulturdepartementet eller Kulturrådet. När en tidigare kulturchef vid ett landsting fick frågan om de antagit någon mångfaldsplan blev svaret nej, bland annat eftersom mångfald var ett så brett begrepp:

Mångfald är ett brett begrepp och vi tänkte inte på att göra en handlingsplan för hela mångfaldsområdet. Vi hade ju planer och strategier för vissa delar som jämställdhetsarbetet och arbete med nationella minoriteter. Jag vet inte – har Kulturrådet kommit med något sådant krav kring mångfald? Nej, precis. När tillgänglighetskravet kom [från Kulturrådet] så skapade vi en handlingsplan för tillgänglighet. (Tidigare regional kulturchef)

Att styrningen är tydligare vad gäller jämställdhet och tillgänglighet får konsekvenser för vad kulturinstitutionerna gör. På områdena jämställdhet<sup>92</sup> och tillgänglighet finns krav på att planer ska finnas vilket leder till att tid måste avsättas för att reflektera över verksamheten utifrån ett jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv. Detta möjliggör att mål och insatser för arbetet formuleras på institutionsnivå utifrån de behov och förutsättningar som den specifika verksamheten har baserat på exempelvis lönekartläggningar och inventeringar av lokaler, information/kommunikation och verksamhetsinnehåll. Kravet att formulera en handlingsplan finns emellertid inte i relation till mångfaldsuppdraget. Svaret på frågan om det mångfaldsarbete som bedrivs vid kulturinstitutionerna utgår från en analys av nuläge och eventuella verksamhetsnära utvecklingsbehov blev med några få undantag nej.

De undersökningar om mångfald som i vissa fall genomförs vid institutionerna kan, som en intervjuperson vid ett statligt museum berättade, handla om att räkna

<sup>90</sup> Ytterligare ett exempel på kompletterande styrning är att Kulturrådet, i regleringsbrevet för 2015, har fått i uppdrag att redovisa en plan för hur myndigheten avser att utveckla arbetet med jämställdhetsintegrering under 2016–2018.

<sup>91</sup> [www.kulturradet.se](http://www.kulturradet.se), avläst 2017-03-16.

<sup>92</sup> Detta krav har förändrats med nya skrivningar i diskrimineringslagstiftningen som började gälla 2017.

antal deltagare i visningar på olika språk. I det här fallet hade räknandet inte lett till någon analys av verksamheten och vilka eventuella hinder som förelåg för deltagande vid det aktuella museet. På frågan varför inte insatser för att främja mångfald utformas med utgångspunkt i en verksamhetsanalys svarade intervjupersonen: ”Kanske för att ingen analyserar och då gör inte vi det heller. Vi går mer på intuition och erfarenhet, vi lyssnar på vad som händer i samhället.” (Avdelningschef, statligt museum)

Även några av de regionala kulturinstitutionerna beskriver att de vid enstaka tillfällen har genomfört genomlysningar, eller så kallade nollbasräkningar av verksamheterna för att ha som utgångspunkt för sitt mångfaldsarbete. I ett fall skedde detta inom ramen för ett regionalt projekt och i ett annat fall hade kulturinstitutionen tagit hjälp av en extern konsult för att göra en genomlysning av verksamheten som sedan har legat till grund för en uppdatering av mångfaldspolicyn.

Vid tiden för genomförandet av den här studien pågick på många håll ett arbete med att ta fram nya, eller revidera gamla strategiska dokument. Ofta handlade det om att tidigare jämställdhetsplaner och, i vissa fall, mångfaldsplaner ersattes av likabehandlingsplaner. Detta arbete har, enligt intervjupersonerna, omfattat viss verksamhetsanalys. När följdfrågor om vad som beaktades i dessa analyser ställdes visade det sig framförallt handla om genomlysningar av verksamheten utifrån ett jämställdhetsperspektiv och tillgänglighetsperspektiv och mer sällan om etnisk och kulturell mångfald.

En anledning till detta som lyftes fram i intervjuerna var att det sågs som problematiskt att göra kartläggningar och analyser av den etniska och kulturella mångfalden i verksamheterna. Det betraktas som svårt att mäta ursprung framförallt i publiken och i vissa fall även när det gäller personal sammansättningen. Många såg en risk med att mäta utländsk bakgrund och därmed bidra till en kategorisering av människor. Istället för att undersöka andel personer med utländsk bakgrund i publiken gjordes i många fall subjektiva bedömningar av publiken och den generella uppfattningen var att personer med utländsk bakgrund var underrepresenterade. På frågan hur de identifierade vilka grupper som inte deltog i deras verksamhet svarade exempelvis en chef för en regional musikinstitution att: ”Bedömningen bygger på det man ser när man sitter i salongen.” (Chef, regional musikverksamhet)

Vid ett regionalt museum hade man förvisso inte gjort någon övergripande analys av verksamheten ur ett mångfaldsperspektiv, men museichefen berättade att de arbetade med ett projekt som handlar om att identifiera hinder och möjligheter för deltagande för unga som generellt är en underrepresenterad grupp på museer. I projektet förs en dialog med ungdomar med samiskt ursprung. Det är dock tänkt att både metoden och resultaten ska kunna appliceras även för andra grupper.



## Sammanfattning

- Kulturinstitutionerna antingen saknar en nedskreven definition av mångfaldsuppdraget, eller definierar uppdraget utifrån samtliga diskrimineringsgrunder.
- I vissa fall har mångfaldsbegreppet valts bort och ersatts med breda resonemang om deltagande på lika villkor.
- Samtidigt som mångfaldsbegreppet ges en bred betydelse särredovisas aspekter av mångfaldsbegreppet som tillgänglighet och jämställdhet i dokument som årsredovisningar och regionala kulturplaner.
- Beskrivningarna av begreppen jämställdhet och tillgänglighet och hur dessa perspektiv ska integreras i verksamheterna är tydligare än motsvarande texter om mångfald.
- Kulturinstitutionerna ser det som problematiskt att mäta/följa upp etnisk och kulturell mångfald i den egna verksamheten.

# Mångfaldsarbetet har många syften

I linje med den breda tolkningen av mångfaldsuppdraget uttrycks flera olika syften med mångfaldsarbetet i både styrdokument och intervjuer. Med syfte menas själva avsikten bakom mångfaldsarbetet, vad det ska bidra till. Vissa av de syften som uppges är kopplade till integrationspolitikens genomförande medan andra är tydligt kopplade till funktionshinderspolitiken, jämställdhetspolitiken, politiken för nationella minoriteter, hbtq-frågor och barn- och ungdomspolitik. I det som följer listas de syften som lyfts fram i dokument eller intervjuer som har en koppling till integrationspolitiken.

## Skapa och sprida kunskap om mångfald

Ett flertal intervjupersoner lyfter att ett viktigt syfte med mångfaldsarbetet är att höja kunskapsnivån och medvetenheten kring olika frågor kopplade till etnisk och kulturell mångfald som till exempel interkulturell dialog, rasifiering och normkritik. Kompetenshöjande åtgärder genomförs eftersom man upplever ett behov av mer kunskap om innebörden av dessa frågor. Här ingår även pågående arbete med att definiera vad mångfald innebär för den egna verksamheten. Ett exempel på detta är Norrbottens läns landsting vars mångfaldsår 2016 hade som övergripande syfte att skapa kunskap om hur kulturen kan främja integration och innebörden av att arbeta med normkritiska perspektiv.<sup>93</sup> Ett annat exempel på detta hämtas från en intervju med en chef för en regional musikverksamhet:

Ja, i början är ju syftet att medvetandegöra, för kan vi själva bli medvetna om de här sakerna [hur man väljer att gestalta kön och personer med utländsk bakgrund på scen] så kommer ju gäster och andra att mötas av denna medvetenhet på olika sätt, och kanske själva ifrågasätta mer. (Chef, regional musikverksamhet)

Förhoppningen är således att insatser som initialt har syftat till att skapa större medvetenhet hos personalen sedan kommer bidra till att skapa medvetenhet hos publiken.

## En mer heterogen personalsammansättning

Ett annat syfte med mångfaldsarbetet är att skapa en mer heterogen personalsammansättning, bland annat vad gäller personalens etniska och kulturella bakgrund. Arbetet syftar till att kulturinstitutionerna ska kunna spegla befolkningen i stort. Mångfald i personalen, bland annat vad gäller utländsk

<sup>93</sup> Intervju med tidigare kulturchef.

bakgrund, anses även kunna bidra till verksamhetens kvalitet. En heterogen personalsammansättning sågs av många intervjupersoner som en möjlighet att få in nya perspektiv och erfarenheter, vilket följande citat illustrerar:

Ja, dels är syftet helt enkelt att diversifiera anställningar – vi vill ha en bredd på vår personal. Vi tycker att mångfald verkligen berikar oss och verksamheten. (Chef, länsmuseum)

En chef för en länsteater pekar på vikten av representativitet i personalen för att publiken ska kunna identifiera sig med dem som får ta plats på scenen. Fokus läggs här på utländsk bakgrund:

En stor del av befolkningen har utländsk bakgrund och vi är faktiskt allas teater. Identifikation är viktigt. (Chef, länsteater)

Samtidigt som intervjupersonerna berättade att ett mångfaldsperspektiv finns med vid rekryteringsprocesser, erfor många att det ändå var svårt att anställa personer med utländsk bakgrund. Dels fanns inte alltid personer med utländsk bakgrund som hade den eftersökta kompetensen, dels kunde deras kompetens vara svår att värdera. Dessutom lyftes språkliga hinder fram som ett problem. Slutligen är personalomsättningen låg i kultursektorn och begränsade resurser att nyrekrytera lyftes även fram som ett hinder.<sup>94</sup> En länsteater beskriver situationen på följande sätt:

De största hindren i dagsläget är att det finns för få skådespelare med utländsk bakgrund och att det inte finns medel att nyanställa, tillsvidareanställa. (Chef, länsteater)

En chef för ett länsmuseum konstaterade att personalen vid museet var homogen och att det fanns ett behov av att bredda synen på kompetens så att personer med annan kunskap och erfarenhet än den redan välkända kan inkluderas i verksamheten:

Ja, det kommer in ansökningar från människor med utländsk bakgrund. Det är en mindre andel, men de kommer och vi beaktar dem. Vi försöker naturligtvis gå på kompetens – det är ju det som ska vara grunden. Men också att man kan värdera kompetens på lite olika sätt, för det är ju det som det handlar om. Att man kan behöva utmana sig själv. Kompetens behöver inte se exakt likadan ut som ens egen, eller som en hade förväntat sig att den skulle se ut. Precis som när man tänker jämställdhet så är det viktigt att man försöker att inte fastna i förutfattade meningar om vilken person vi vill ha och istället verkligen se på egenskaperna som uttrycks. (Chef, länsmuseum)

<sup>94</sup> Jämför Myndigheten för kulturanalys 2015.

## Repertoaren/innehållet ska spegla samhället

Mångfaldsarbetet syftar även till att utveckla själva innehållet i, och utformningen av, kulturinstitutionernas kärnverksamheter. Det handlar om att skapa en bredd av kulturuttryck genom att öppna upp för olika perspektiv, berätta nya typer av historier och att olika grupperns historia synliggörs. En chef för ett statligt museum menar att:

[Museet] förvaltar föremål från hela världen, det är givet att vi måste få in olika röster. Det finns en lång tradition av detta men det har förstärkts av att samhället har förändrats. (Chef, statligt museum)

En chef för en regional arkivverksamhet lyfter på liknande sätt att:

Det är just att vi ska se till att jobba för att avspegla hela samhället – alla grupperingar, eller vad man ska kalla det, ska kunna lämna avtryck. (Chef, regional arkivverksamhet)

## Bredda publiken

Kulturinstitutionernas mångfaldsarbete syftar även ofta till en breddning av publiken. Det handlar om att nå nya publikgrupper som de inte upplever att de når i dag. Denna strävan handlar både om att säkra att alla har möjlighet att ta del av verksamheten på lika villkor, och betraktas som en nödvändighet för att säkra kulturinstitutionens överlevnad i den hårda konkurrensen om besökare och ekonomiska medel. Ett flertal kulturinstitutioner nämner att de har specifika uppdrag att ”locka till sig nya publikgrupper”. En chef för ett länsmuseum får illustrera ett vanligt svar:

Vi ska vara en institution som är relevant för människor att interagera med. För att vi ska vara relevanta måste vi vidga basen, nå till alla människor. (Chef, länsmuseum)

Uppdraget att nå nya publikgrupper specificerar inte vilka dessa nya grupper är. Det är således inte uttalat att det handlar om att öka andelen personer med utländsk bakgrund i publiken. För att kunna nå nya grupper måste kulturinstitutionerna först känna till hur den nuvarande publiken ser ut och etnisk och kulturell bakgrund efterfrågas vanligtvis inte i publikundersökningar.

## Bidra till integration av nyanlända

Vissa kulturinstitutioner lyfter särskilt att deras mångfaldsarbete syftar till att nå personer som är nya i Sverige och bidra till att de kommer in i samhället på ett bra sätt. Denna del av mångfaldsarbetet har kommit att aktualiseras och prioriteras högre under de senaste åren. I Kalmar läns kulturplan står exempelvis att läsa att: ”Kultur och bibliotek ska vara ett av de områden som används vid välkomnande

och introduktion av nyanlända och asylsökande.” I en intervju med en chef för den regionala biblioteksverksamheten i en region lyfts att:

Alla har rätt till biblioteksverksamheten. Vi försöker sätta igång insatser för människor som nyss har kommit till Sverige. Det har kommit att bli en viktig uppgift och det arbetet ligger också i linje med vårt uppdrag om det vidgade deltagandet. (Länsbibliotekschef)

## Mål sammanfaller med kärnuppdraget

Kulturinstitutionerna uppger således flera syften med den del av mångfaldsarbetet som handlar om genomförandet av integrationspolitiken. Verksamhetsnära och mätbara mål för detta arbete saknas emellertid. Utan en kartläggning och analys av nuläget (vad gäller exempelvis publiksammansättning) och verksamhetsnära mål att relatera utvecklingen till så kan det vara svårt att veta vilka resultat som insatser ger. Kulturinstitutionernas mål för mångfald tenderar att vara breda och visionära – inte minst eftersom de ofta likställs med deras demokratiska uppdrag som offentligt finansierad verksamhet.

När de statliga och regionala institutionerna beskriver sitt mångfaldsarbete så handlar det ofta om en fråga om att finnas till för och representera alla vilket ligger i linje med deras myndighets-/verksamhetsuppdrag. Institutionerna är medborgarnas egendom och mångfald ses då som en naturlig konsekvens av detta. En chef för ett regionalt museum uttrycker saken på följande sätt:

Vi får pengar av skattebetalarna i stor utsträckning, så de har rätt att förvänta sig att vi ska ta tillvara deras historia. (Chef, länsmuseum)

Vissa kulturinstitutioner ser mångfald som en förutsättning för att kärnuppdraget (det som är kopplat till det specifika kunskaps-, eller konstområdet) alls ska kunna utföras. Det gäller framförallt institutioner som upplever att de har ett tydligare uppdrag och en tydligare förväntan vad gäller mångfaldsarbetet. Till exempel Världskulturmuseerna, Institutet för språk och folkminnen och Forum för levande historia som är myndigheter vars verksamhet utgår från en mångfald av kulturer, språk och de mänskliga rättigheterna. Vidare lyfter en länsmuseumchef i en intervju att arbetet för att främja mångfald är en förutsättning för att museet ska kunna ge en korrekt bild av länets historia:

Vårt uppdrag är ju att skildra, att efterforska, att förmedla och förvalta kulturarv – historien som finns, i det här fallet, i vårt län och den är ju tydligt präglad av mångfald. Av flera kulturer, flera olika människor – en stor variationsrikedom. Det ingår per automatik i vårt uppdrag att arbeta med mångfald. (Chef, länsmuseum)

Ett mångfaldsarbete med det övergripande målet att alla ska kunna ta del av och bidra till kulturlivet på lika villkor ses således som viktigt för att upprätthålla

relevans i verksamheten och för att säkra kulturinstitutionens överlevnad. En chef för förmedling och pedagogik vid ett statligt museum menar att:

Vi måste vara relevanta, finnas till för alla och arbeta ”superriktat” för att hitta och etablera ett arbete med nya publikgrupper som också fortsätter att komma till oss – annars glöms vi bort. (Enhetschef, statligt museum)

En fråga som ställdes till intervjupersonerna är om de upplever några målkonflikter mellan deras mångfaldsuppdrag och deras kärnuppdrag. Som illustreras ovan är svaret på denna fråga nej. Mångfaldsuppdraget upplevs vara en naturlig del av kärnuppdraget. Ett citat från en intervju med en chef för ett länsmuseum får illustrera detta:

Jag ser ingen målkonflikt. Det [mångfaldsuppdraget] känns som om det är en så självklar och nödvändig del av vår uppgift så jag ser inte att det kan krocka. Sen att få det att fungera i verkligheten är en utmaning, men det är en annan sak. (Chef, länsmuseum)

Utmaningarna för mångfaldsarbetet tycks snarare handla om begränsade resurser än målkonflikter. Att arbeta med att på olika sätt främja mångfald tar både tid och andra resurser i anspråk. Prioriteringar mellan olika delar av mångfaldsuppdraget behöver göras, enligt intervjupersonerna.

## Verksamhetsnära mål saknas

Kunskap om hur nuläget ser ut vid institutionerna som kan användas som utgångspunkt i deras arbete med att främja den etniska och kulturella mångfalden finns bara undantagsvis. Sådan kunskap kan utgöra en viktig utgångspunkt för att formulera verksamhetsanpassade mål för det egna arbetet. Med mål menar vi här det konkreta förväntade resultat som kulturinstitutionerna önskar åstadkomma med sitt mångfaldsarbete. Studien visar att det, på samma sätt som det inte genomförs undersökningar om vilka hinder som finns för deltagande för personer med utländsk bakgrund, inte heller formuleras verksamhetsnära mål att följa upp resultaten av insatser mot.

Kulturinstitutionernas mål för mångfaldsarbetet (om sådana finns) är ofta brett formulerade och tar inte sällan formen av visioner. Målen återfinns i exempelvis policyer, likabehandlingsplaner och i regionala kulturplaner tillsammans med kompletterande mål för arbetet med jämställdhet och tillgänglighet. Målen för jämställdhet och tillgänglighet är generellt tydligare när det gäller vad kulturverksamheterna ska uppnå. Vad gäller kulturinstitutionernas (statliga och regionala) övergripande målsättningar för mångfaldsarbetet kan tre huvudsakliga teman urskiljas både i styrdokument och i intervjuer.

- Att verksamheten ska vara tillgänglig och relevant för alla på lika villkor.
- En ökad kvalitet/relevans på kulturutbudet och/eller verksamheten.

- Mål inom andra samhällsområden än de kulturpolitiska.

Det första målet har en tydlig *rättvisaspekt* där mångfald är ett mål i sig medan de övriga två målen främst utgår från en *nyttaspekt* där mångfald är ett medel för att nå andra övergripande mål. Samtliga av de regionala kulturplaner som har omfattats av vår studie närmar sig mångfaldsperspektivet i enlighet med det nationella kulturpolitiska målet om allas möjlighet att delta i kulturlivet. De innehåller också övergripande målsättningar om tillgänglighet som, utöver de kulturpolitiska målen, även tar sin utgångspunkt i FN:s konvention om de mänskliga rättigheterna och/eller i diskrimineringslagstiftningen.

I de regionala kulturplanerna betonas även att en mångfald bland konstnärlig och annan personal inom kulturverksamheter förväntas leda till andra typer av nytta. Den vanligaste nytta som mångfald antas medföra är en höjning av kvaliteten och/eller relevansen på kulturutbudet. I vissa fall nämns även mål som främst är kopplade till andra samhällsområden än de kulturpolitiska, såsom regional tillväxt eller integration. I Kalmar läns kulturplan för 2015–2017 sätts exempelvis specifika mål upp för integration och mångfald där mångfald till stor del är synonymt med integration av nyanlända. Kalmar län beskrivs vidare som ett ”avfolkningslän” som har behov av att bättre attrahera och lyckas med att integrera personer med utländsk bakgrund. Kulturens roll för att bidra till detta har identifierats som viktig och ett mångfaldsarbete är, ur denna aspekt, ett medel för att säkra regional tillväxt.<sup>95</sup>

I kulturinstitutioners mångfaldsplaner och policyer görs ofta skillnad på övergripande mål och aktivitetsmål ur ett *arbetsgivarperspektiv* och ur ett *verksamhetsperspektiv* (till exempel repertoar, utställningar, gestaltning och publik). Vi kan även konstatera att målen dels rör olika grupper (bland annat utifrån diskrimineringsgrunderna) *representation*, det vill säga att exempelvis personer med utländsk bakgrund är representerade i verksamheten på ett sätt som stämmer överens med befolkningsammansättningen i stort, dels verksamhetens *normgivning*, där målet är att synliggöra och påverka diskriminerande strukturer.

Ett vanligt förekommande mål för mångfaldsarbetet ur ett arbetsgivarperspektiv är en mer heterogen sammansättning av personalen. Från ett verksamhetsperspektiv är ett vanligt mål att nå nya publikgrupper. Ett annat mål för kärnverksamheten är ofta en verksamhet med ett innehåll som är varierat och som öppnar upp för olika tolkningar. Av en regional teaterverksamhets mångfaldsplan framgår, för att nämna ett exempel, att målet inom det personalpolitiska området är att teatern ska vara en heterogen arbetsplats. Målet för det konstnärliga området är att teaterns produktioner ska stå i dialog med sin samtid och ge en bild av mänskligt liv på scenen. Studien innehåller flera av den här typen av exempel på målformuleringar. Mätbara mål för mångfaldsarbetet är dock sällsynta och Kulturanalys har endast

<sup>95</sup> Landstinget i Kalmar län 2014.

kunnat identifiera ett fåtal sådana. Vid en statlig kulturinstitution har mätbara mål satts som är kopplade till förstagångsbesökare generellt:

Vi har satt upp ett strategiskt mål för 2017 för att öka tillgängligheten och det är att andelen förstagångsbesökare ska öka med 10 procent jämfört med 2015. (Chefsjurist, statlig scenkonstinstitution)

Exemplet illustrerar att mångfald tolkas brett och omfattar betydligt fler aspekter än etnisk och kulturell bakgrund.

## Mer konkreta mål för jämställdhet och tillgänglighet

Inte sällan tar målen för mångfaldsarbetet formen av aktiviteter (aktivitetsmål) som ska genomföras för att bidra till uppfyllelsen av de övergripande visionerna. Även beskrivningar av aktiviteter varierar dock i konkretion och ger inte nödvändigtvis en tydlig riktning till hur mångfaldsperspektivet ska integreras i kulturinstitutionernas verksamhet. Ofta har målen för jämställdhet och tillgänglighet tydligare kopplingar till kulturinstitutionernas verksamhet än mångfaldsmålen. Detta illustreras i tabellen nedan med ett utdrag från Norrbottens kulturplan för 2014–2016 där målen för verksamhetsområdena jämställdhet, tillgänglighet och mångfald listas.<sup>96</sup>

Bilden att målen för tillgänglighet och jämställdhet ger en tydligare riktning för kulturinstitutionernas arbete med att integrera dessa perspektiv bekräftas även av intervjupersonerna. Bland annat konstaterar en tidigare regional kulturchef som arbetade med ovan citerade kulturplan att ”jämfört med tillgänglighet och jämställdhet är mångfald ett vagt område och tydliga mål saknas”.

<sup>96</sup> *Norrbottens läns landsting 2013, s. 9.*



**Tabell 1.** Mål för jämställdhet, tillgänglighet och mångfald, Norrbottens kulturplan 2014-2016.

<b>Jämställdhet</b>	<p>I samtliga uppdrag till institutioner/organisationer ska genus- och jämställdhetskrav formuleras.</p> <p>Minst en produktion/motsvarande per år ska relatera till genus vid länets institutioner.</p> <p>Inom marknadsföring och information ska genusperspektivet beaktas.</p> <p>Samtliga länsinstitutioner och landstingsägda bolag med kulturprofil ska arbeta med landstingets checklista för jämställdhetsintegrering.</p>
<b>Tillgänglighet</b>	<p>I samtliga uppdrag till institutioner/organisationer ska tillgänglighetskrav formuleras.</p> <p>Alla lokaler som används för kulturarrangemang ska ha tillfredsställande tillgänglighetsanpassning.</p> <p>Samtliga institutioner/motsvarande med statligt stöd ska arbeta efter framtagna tillgänglighetsplaner.</p>
<b>Mångfald</b>	<p>I samtliga uppdrag till institutioner/organisationer ska ett mångfaldsperspektiv skrivas in.</p> <p>År 2016 blir ett temaår för mångfald inom Norrbottens kulturliv där exempelvis hbtq-frågor och interkulturella frågor ska lyftas och särskilt belysas.</p>

## Sammanfattning

- Kulturinstitutionerna uppger många syften för mångfaldsarbetet, som speglar samtliga diskrimineringsgrunder.
- Målet för mångfaldsarbetet sammanfaller med kärnuppdraget att finnas till för alla.
- Verksamhetsnära och mätbara mål för arbetet med etnisk och kulturell mångfald saknas.
- Kulturinstitutionernas mål för jämställdhet och tillgänglighet är tydligare än motsvarande för etnisk och kulturell mångfald.

# Insatser för mångfald

När Kulturanalys efterfrågade vilken typ av mångfaldsarbete som bedrevs vid kulturinstitutionerna gav intervjupersonerna exempel på insatser som handlade om att öka delaktigheten bland barn och unga, personer med funktionshinder, nationella minoriteter och att främja jämställdhet samt integration. Variationen av insatser och tilltänkta målgrupper speglar således kulturinstitutionernas breda tolkning av mångfaldsbegreppet. Vissa intervjupersoner lyfte till och med att insatserna inte hade en tilltänkt specifik målgrupp, utan att de syftade till att säkra "allas" möjlighet att delta. Att detta breda sätt att se på och arbeta med mångfaldsuppdraget dominerar är viktigt att ha med sig. Begränsade resurser förhindrar ett arbete inriktat mot samtliga delar av det som betraktas som mångfaldsuppdraget. Prioriteringar måste göras, vilket vi återkommer till.

I den här studien är vi särskilt intresserade av det genomslag aspekten etnisk och kulturell mångfald får när kulturinstitutioner tolkar och arbetar med sitt mångfaldsuppdrag. Avsnitten nedan sammanfattar arbetet kopplat till denna aspekt som institutionerna redogjorde för. Insatserna har kategoriserats utifrån om de genomförs ur ett arbetsgivarperspektiv eller ett verksamhetsperspektiv.

## Arbetet ur ett arbetsgivarperspektiv

### Representation

Merparten av de intervjuade representanterna för de statliga och regionala kulturinstitutionerna berättar att de har en homogen personalsammansättning, vilket de ser som problematiskt. Därför strävar de efter att öka mångfalden i personalen (vad gäller sådant som ålder, kön och utländsk bakgrund), bland annat genom att utveckla rekryteringsprocessen. Även om kulturinstitutionerna beskriver det som ett problem att personalen är homogen ses det, av olika skäl, som svårt att rekrytera fler personer med utländsk bakgrund. Ett vanligt skäl till den homogena personalsammansättningen är, menar intervjupersonerna, att de har låg personalomsättning och saknar resurser att nyrekrytera. Projektanställningar och referens- och fokusgrupper beskrivs som sätt att hantera bristen på mångfald i den egna personalen. Ett annat hinder för mångfald som lyfts fram är nätverksrekrytering. I åtminstone ett fall, vid en scenkonstinstitution, hade detta uppmärksamrats och resulterat i åtgärder i form av öppna auditioner:

Vi har haft öppna auditioner efter en intern kritik mot nätverksrekrytering och vi arbetar med att försöka bredda rekrytering. Vi försöker ha en dialog med chefer om att våga ta steget att inte bara ta den som "känns bra i magen", den som är lik en själv. (HR-chef, statlig scenkonstinstitution)

Enligt intervjupersonerna handlar arbetet med att öka representationen i personalen om att utveckla rekryteringsprocessen så att alla, oavsett exempelvis etnisk och kulturell bakgrund, har samma förutsättningar och möjligheter.

### Stort fokus på kompetenshöjande insatser

I intervjuerna framkommer att många kulturinstitutioners arbete med etnisk och kulturell mångfald befinner sig i en uppstartsfas jämfört med andra tvärsektorieella perspektiv som jämställdhet och tillgänglighet. Kompetenshöjande insatser som syftar till att medarbetare ska få kunskap och förståelse för hur deras eget arbete kan påverka människors lika rättigheter att på olika sätt vara delaktiga i verksamheten ses ofta som ett första steg och en förutsättning för det fortsatta mångfaldsarbetet. Merparten av intervjupersonerna, både vid statliga och regionala kulturinstitutioner, vittnar om att de deltagit vid och/eller anordnat utbildningsdagar eller konferenser om mångfald någon gång under de senaste åren. Många gånger sker de kompetenshöjande insatserna som en del i förankringen av nya mångfaldsplaner eller likabehandlingsplaner.

I andra fall har utbildningar genomförts i syfte att bidra till en mer generell förståelse för exempelvis rasifiering, normkritik och etnicitet. I en intervju berättar en regional kulturchef att hon tillsammans med två kulturchefer vid andra landsting/regioner hade organiserat en utbildningsdag där de med hjälp av en konsult hade diskuterat mångfaldsbegreppet och angränsande begrepps betydelse.

[Konsulten] gick igenom och vi diskuterade vad de här begreppen mångfald, mångkultur, etnicitet och interkulturellt står för. För om vi inte har vokabulär och kan definiera vad det är vi menar med det och lägger in olika innebörder i det så är det ju oerhört svårt att komma vidare. Så det är en del i att det är lite förvirrat det här området. (Regional kulturchef)

I vissa fall har utbildningsinsatserna haft en tydligare koppling till specifika delar av verksamheten. Det rör sig, exempelvis, om en utbildning om redskap för att riva språkhinder och en utbildning om vad ett normkritiskt perspektiv kan betyda för den egna verksamheten. En länsbibliotekschef beskriver i intervjun syftet med utbildningsinsatserna:

Under det senaste året har vi diskuterat mycket och vi har haft gemensam läsning och har läst en bok som heter normkritisk pedagogik. Vi ska även läsa den här boken som kom häromdagen *Normkritik, hbtq och bibliotek: Ett försök* och den ska vi läsa för vårt eget arbete. För att definiera det här för oss själva. Mångfald är ett sådant begrepp som man har slängt ur sig utan att ha en definitiv definition av begreppet och nu försöker vi prata ihop oss och komma fram till vad vi menar med mångfald utifrån de diskussioner som vi har haft i höst och vinter. (Länsbibliotekschef)

En representant för en annan regional biblioteksverksamhet lyfter i intervjun att de genomfört utbildningar om bemötande, då detta ses som en viktig del i arbetet med att säkra att verksamheten är tillgänglig för alla. De kompetenshöjande insatserna är således av olika karaktär och har haft olika fokus. Gemensamt är att de ses som viktiga för att komma vidare med att integrera arbetet i den ordinarie verksamheten.

## Arbetet ur ett verksamhetsperspektiv

### Representation

Intervjupersonerna berättar att de genomför olika typer av insatser för att skapa en bättre balans vad gäller vems historia som berättas, vem som representeras samt vem som definierar och sätter agendan för kärnverksamheten. Ett flertal kulturinstitutioner eftersträvar en bredd och diversifiering av sitt utbud. Företrädare för museer nämner även att de genomför insatser för att fler ska få möjlighet att delta i utformningen av verksamheten. Både statliga och regionala museer berättar, som exempel på detta, att de bjuder in representanter för olika organisationer i det civila samhället till referensgrupper, exempelvis inför skapandet av en utställning, för att på så vis ta del av deras perspektiv.

Vidare lyfter en chef vid en regional arkivverksamhet, i en intervju, att det är viktigt att arkiven kompletteras med material från föreningar som tidigare inte varit representerade där, som till exempel invandrarföreningar. Särskilda insatser har därför gjorts för att upprätta relationer med fler föreningar:

Vem syns i arkiven? Jag tror att detta är viktigt ur en demokratisynpunkt. Vi måste kunna visa på en mångfald i arkiven för att kunna spegla den tid som har varit ur ett föreningsperspektiv. (Länsarkivarie)

En representativitet kring vem (vilka kroppar) som syns, exempelvis på scenen ses som viktigt ur ett rättighetsperspektiv men även för att en bredare målgrupp ska kunna identifiera sig med verksamheten och känna sig delaktig och inkluderad. Detta hänger i sin tur ihop med en vilja att locka en ny publik och att få till stånd en representativitet vad gäller publik och besökare. En chef för en länsteater förklarar att de insatser som görs ska bidra till att bättre spegla samhället som det ser ut i dag:

Det är en fråga om representation. Sverige ser annorlunda ut i dag än hur samhället såg ut förr. Alla är exempelvis inte längre vita. Det har utvecklats. Så det tycker jag är en anledning: vi ska representera och visa upp alla så långt det går. Vi har ett ansvar som institution att säga till vår publik att det här händer i Sverige, och så här är det i Sverige och det här vill vi stå för. (Chef, länsteater)

För att skapa en representativitet bland besökarna beskriver ett flertal kulturinstitutioner att de arbetar med att marknadsföra verksamheten på nya sätt. Riktade

insatser görs för vissa målgrupper och delar av verksamheten kan förläggas utanför den fysiska kulturinstitutionen för att på så vis komma närmare nya målgrupper. Att insatser för att främja mångfald kan riktas mot att öka andelen personer med utländsk bakgrund i publiken – och inte enbart bland de anställda – är emellertid inte självklart för alla. En chef för en länsteater berättar under en intervju att deras mångfaldsarbete handlar om att bättre spegla samhället på scen, men att de inte reflekterat över att det även skulle kunna handla om att öka andelen med utländsk bakgrund i publiken.

Nu pratar vi väldigt mycket om representation på scen vad gäller exempelvis hudfärg, men vi pratar sällan om hur vi ska nå ut och öka mångfalden i publiken [...]. På ett sätt pratar vi om att öka mångfalden genom att vi pratar om att öka tillgängligheten med nya rullstolsplatser, men vi pratar inte mer om mångfald än så i publiken. (Chef, länsteater)

## Normkritik

De flesta kulturinstitutioner som omfattas av studien lyfter att de på olika sätt arbetar för att utmana och skapa reflektion kring etablerade synsätt och normer. En viktig del i det normkritiska arbetet är att granska vilka normer som förmedlas genom exempelvis utställningsverksamhet eller en teaterföreställning. En chef för en regional musikinstitution lyfter att en viktig del i den konstnärliga processen vid institutionen är att öka medvetenheten hos personalen så att den kan göra aktiva val kring hur olika människor gestaltas på scenen. Vilka schabloner finns det risk för att man reproducerar? Vem är subjekt och vem är objekt? Andra lyfter exempel på pjäser och utställningar där innehåll och ämnesval syftar till att mana till eftertanke och reflektion exempelvis kring främlingsfientlighet eller sexualitet.

I intervjuer med företrädare för museer framhålls hur viktigt det är att se över samlingar och insamlingspolicy och reflektera över vilka bilder som reproduceras och hur fler perspektiv kan lyftas. Det handlar bland annat om att, efter en analys ur ett normkritiskt perspektiv, göra tillägg till redan existerande samlingar. En regional museichef lyfter att:

Nu har vi börjat arbeta med en insamlingspolicy. Det är viktigt att ge olika perspektiv på en och samma sak. En samling som speglar överklassen speglar också en underklass som betalade för allt. (Chef, regional museiverksamhet)

Det handlar även om att inte göra om ordinarie samlingar, utan istället reflektera över och beskriva samlingen ur olika perspektiv. En chef för förmedling och pedagogik vid ett statligt museum säger i intervjun att:

Vi vill göra vår presentation av våra samlingar ännu mer aktuell och relevant för en bredare publik än vad vi gör. Vi vill skapa så tillåtande och öppna rum som möjligt så att alla kan komma in och göra sina tolkningar. [...] Det finns

en pågående debatt om att inte göra om samlingar, utan att istället reflektera över dem. (Enhetschef, statligt museum)

I intervjuerna lyfts också exempel på att det normkritiska arbetet är ett sätt att arbeta mot en ökad representation av personer med exempelvis utländsk bakgrund vid kulturinstitutionerna. Vid teatrarna kan, för att illustrera detta, ett ifrågasättande av idén att en viss roll måste vara kopplad till en viss hudfärg möjliggöra en ensemble som speglar samhället. En chef för en länsteater illustrerar detta på följande sätt:

I repertoarbetet så är mångfaldsperspektivet något som ska upp varje gång vi diskuterar en pjäs eller ett repertoarval. Och det har förändrat skådespelare och regissörers sätt att tänka och gör att man kan prata om det på ett helt annat sätt. För 20 år sedan hade det varit otänkbart för en svensk teater att sätta upp Sound of Music med en mörkhyad Maria, men det görs i dag utan att någon reagerar. Det har också blivit allt vanligare att rollbesätta könsneutralt. (Chef, länsteater)

## Särlösningar eller integrerat i ordinarie verksamhet?

Ett flertal kulturinstitutioner nämner att de har börjat ägna mer tid åt verksamhet riktad mot nyanlända under de senaste åren kopplat till flyktingsituationen. Det handlar här både om enstaka punktinsatser, exempelvis i form av riktade visningar eller konserter och, framförallt vad gäller biblioteksverksamhet, en mer långsiktig integrationsfrämjande verksamhet.

Just nu jobbar vi mycket med samhällsorientering för nyanlända och där försöker vi få in frågor om tillgänglighet och vikten av att läsa för barn. Bibliotek arbetar även med språkcaféer och då är det över språkgränserna som man gör det. (Länsbibliotekarie)

Vidare nämner tre av fyra av de regionala museer som omfattas av studien att de genomfört insatser som varit särskilt riktade mot nyanlända. Två av museerna inledde sitt arbete genom finansiering från Kulturrådet och insatserna har sedan levt vidare efter det att finansieringen avslutats. Museernas insatser är av lite olika karaktär och omfattning:

Ja, det har varit något studiebesök med en grupp som har svenska för invandrare. Sedan så har vi ett utvecklingsprojekt som vi kommer starta upp nu i år som syftar till att stärka unga människors självkänsla och som riktar sig till ensamkommande flyktingungdomar och till svenska ungdomar. Tanken är att vi ska tillhandahålla ett slags kulturhistoriskt laboratorium med hantverk och hightech för att få ungdomar att mötas och komma till oss. (Chef, länsmuseum)

En marknadschef vid en regional musikinstitution berättar vidare att de anordnar konserter för nyanlända flyktingar i samarbete med bland annat SFI:

Vi anordnar en årlig konsert för nya svenskar och har då ett samarbete med SFI-lärare och med en organisation som heter X, som är ett ställe här i staden som arbetar med nyanlända och både försöker hitta sätt att få ut dem i arbetslivet och lära sig språket. Där [på organisation X] är vi några gånger om året och berättar om verksamheten och ser till att de nya svenskarna även kommer på andra konserter som vi har, barn- och familjekonserter eller konserter med fri entré. Så vi har ju ett samarbete där som rullar även under året. (Marknadschef, regional musikinstitution)

Representanter för regionernas kulturförvaltningar ger även exempel på hur de, bland annat, arbetar med att främja etablering av nyanlända konstnärer:

Vi har konstaterat att etnisk bakgrund är en i allra högsta grad aktuell fråga nu med tanke på integration och flyktingfrågorna och vi har fått projekt som är på gång in nu när det gäller nyanlända kulturskapare kopplade till ESF-projekt (Europeiska socialfonden) och sådana saker. (Regional kulturchef)

Hos flera av studiens kulturinstitutioner finns en stor vilja att bidra till integrationen av nyanlända. Samtidigt framstår kortsiktigheten i finansiering såväl som bristen på övergripande samordning med andra aktörer (på olika samhällsnivåer) som en utmaning för ett mer långsiktigt arbete inom detta område. I intervjuerna ges exempel på insatser för att främja etnisk och kulturell mångfald som genomförts i projektform med öronmärkt, extern finansiering, som kan bli styrande för insatsens utformning. Ett citat från en chef för ett länsmuseum får illustrera detta:

I mångt och mycket så är det riktade utlysningar av projektmedel som styr och då blir projekten också så gruppindelade och dumma på något sätt. Man jobbar för en grupp istället för någon neutral helhet. Eller mot flera grupper. Det blir till exempel så att nu ska vi berätta om romer och så gör vi det tre månader i en utställning och så berättar vi om romer om tio år igen. Istället för att tänka att romernas berättelse ska vara en del av vår berättelse i basutställningen eller i något annat som är integrerat i museets helhet. (Länsmuseichef)

Projektarbete med extern finansiering styrs sällan av verksamhetsnära behov och långsiktiga mål, utan snarare av vilka medel som finns att söka. Detta utgör en utmaning för ett mer integrerat arbetssätt.

Perspektiven jämställdhet och tillgänglighet framstår som mer integrerade i ordinarie verksamhet än etnisk och kulturell mångfald. Vad gäller dessa perspektiv verkar insatser i högre utsträckning ha genomförts utifrån en verksamhetsnära analys än utifrån formuleringar i bidragsutlysningar. Intervjupersonerna gav exempel på bland annat fysiska hinder i lokalerna som trösklar, som identifierats och rivits, och hissar som installerats till utställningar och scener. Vidare, vad gäller jämställdhet gavs exempel på insatser som tagit avstamp i kartläggningar

och verksamhetsnära mål. Bland annat insatser som lett till en ökning av kvinnliga kompositörer och dramatiker samt läsfrämjande insatser inriktade mot pojkar.

## Prioriteringar måste göras

En bred definition av mångfaldsuppdraget som utgår från samtliga diskrimineringsgrunder innebär emellertid inte att ett arbete för att riva samtliga hinder som föreligger för deltagande kan göras vid kulturinstitutionerna. I det dagliga arbetet måste prioriteringar göras. Behoven av insatser för att riva hinder kan variera även när de är kopplade till en och samma diskrimineringsgrund. Vad gäller exempelvis funktionshinder behöver synskadade andra hjälpmedel än hörselskadade och för att nå ut till gruppen nyanlända kan det krävas att kommunikationen sker på olika språk. Olika grupper och samhällsproblem (exempelvis rasism och segregation) ser olika ut och kan kräva olika insatser vilket i sin tur medför att prioriteringar måste göras:

Vi har olika fokus på olika aspekter av mångfald beroende på vad vi jobbar med just nu. Vissa delar är det mer fokus på minoriteter, eller vissa är det på funktionsnedsättning, det beror på. För att det är en resursfråga också. (Länsbibliotekschef)

Det handlar om att man ska underlätta för människor oavsett bakgrund att delta i verksamheten. Sedan är det så att i verksamheten så får man prioritera. Vad är det vi ska göra lätt? För det går kanske inte att arbeta med alla de här frågorna samtidigt. (Museichef, länsmuseum)

En prioritering av insatser görs således. Intervjupersonerna berättar att de har arbetat mycket med insatser för att främja deltagande för personer med funktionshinder under åren med genomförandet av (dåvarande) regeringens strategi för funktionshinderspolicen 2011–2016. Följande citat från en intervju med en länsmuseumschef illustrerar detta:

Om vi talar om utmaningar med mångfaldsarbetet så är det tid, pengar och ibland kunskap. Ibland kan utmaningen vara att ändra tankemönster. Att se vilken kompetens vi kommer att behöva i framtiden för att kunna arbeta med de här frågorna. Och vilka frågor är det som vi ska prioritera? [...] Med de resurser vi har så tycker jag att vi gör ett jättebra arbete. Det är skönt att kunna vara stolt över att vi nu har till exempel en trapphiss till [namn på byggnad] så att man nu kan åka hiss dit för det har man inte kunnat tidigare. (Museichef, länsmuseum)

## Efterfrågan på stöd och samverkan

I arbetet med att främja etnisk och kulturell mångfald efterfrågar intervjupersonerna stöd i form av exempelvis kunskapsunderlag och arenor för samverkan



mellan kultur- och politikområden. Några kulturinstitutioner upplever att det är svårt att få tag på information som kan ge vägledning i utformningen av integrationsfrämjande insatser. Exempelvis efterfrågas enkel tillgång till information om vilka språk som talas i olika län – ett kunskapsunderlag som på många håll tas fram på institutionsnivå:

Jag har gjort en sådan efterforskning om vilka språk som finns i länet men det är inte lätt. Det finns ingen person som är ansvarig. Jag har ringt både till länsstyrelsen och jag har ringt till Migrationsverket och blivit hänvisad hit och dit och man får i princip leta upp varje flyktinganläggning och diskutera med folk så det är ett ganska stort jobb. Man kan tycka att det borde kunna finnas någon enklare väg. (Tillförordnad chef, regional musikverksamhet)

Av de kulturinstitutioner som genomför integrationsfrämjande insatser pekar ett par på bristen på samordning kring detta arbete. De efterfrågar kunskapsstöd från stat, landsting och kommuner och en organisering som möjliggör gränsöverskridande samarbeten kring integrationsfrågor – både mellan företrädare för olika konst- och kulturområden och mellan företrädare för olika politikområden:

När vi jobbar med mångfald så tycker jag att vi är lite dåliga på att jobba regionala kulturinstitutioner på bredd med varandra och även statliga. Det tycker jag är en utmaning. Kombinationen historia, musik eller teater – den är ju stark. Men vi jobbar inte med den tillräckligt tycker jag. Mer samverkan även över kulturgränserna! (Chef, länsmuseum)

Biblioteken har öppna dörrar för de nyanlända och jobbar otroligt mycket [...] Men kommunerna kanske inte inser potentialen i biblioteken som en del i att skapa mångfald i samhället. Det kan jag höra från bibliotekscheferna att man är sällan med i planeringen när det gäller flyktingmottagandet fastän biblioteken är en jätteviktig funktion. Man brottas på hemmaplan för att få loss resurserna för att kunna jobba metodiskt och mer uppsökande och mer kanske strategiskt med de här frågorna. (Länsbibliotekschef)

Jag tycker egentligen att det är ramverken längre ut i kommun och region som [brister]. Där är det ganska dåligt med att kommunicera vad finns tillgängligt för alla dessa människor som kommer. Varför kommuniceras inte det till dem på ett annat sätt? Det är någonting som brister där. Man skulle kunna göra så oändligt mycket mer. (Marknadschef, regional musikinstitution).

Ja, för det är ju också så att vi har ju aldrig fått frågan eller uppdraget att vara med och arbeta med integration när det gäller mångfaldsfrågor. Utan initiativet kommer från oss och det ska det givetvis också göra, men det är ju inte så att vi blir tillfrågade som en resurs och det skulle vi kanske önska att vi blev lite mer. (Chef, samma regionala musikinstitution)

Vidare nämner en chef för en länsteater och en chef för ett länsmuseum oberoende av varandra att de upplever att frågan om hur institutionerna kan arbeta med mångfald är ”outredd” och att de skulle vilja ta del av utvärderingar som visar vilka insatser som ger önskade resultat. De projekt som genomförs inom ramen för mångfaldsarbetet följs förvisso upp på institutionsnivå, men det görs inga större, övergripande utvärderingar som visar vilka metoder som är framgångsrika. Dessutom innebär kortsiktiga projekt som inte lever vidare i verksamheten ett hinder för lärande och utveckling. En chef för ett länsmuseum uttrycker saken på följande vis:

Många av de här frågorna har varit projektifierade och det gäller projekt om de nya svenskarna också. Där vi bedriver, museerna som helhet bedriver, många och bra projekt som kan följas upp på institutionsnivå, men det är ingen som tar något större, övergripande grepp och utvärderar det eller säger att det här är en framkomlig väg. Gör mer såhär för det ger de här resultaten. Det finns inga större utvärderingsprojekt. (Chef, länsmuseum)

Statliga kulturinstitutioner lyfter fram att en förutsättning för att mångfaldsarbetet ska utvärderas löpande är att det på ett tydligt sätt skrivs in i deras respektive verksamhetsplaner. I de fall detta har skett anser kulturinstitutionerna att viss utvärdering och analys av insatserna genomförs. Några kulturinstitutioner nämner att de ibland arbetar med tematiska utvärderingar kring vissa perspektiv. Detta görs dock inte på ett sätt som möjliggör att utvecklingen går att följa över tid.

Av intervjuerna framgår att många kulturinstitutioner ser utvärdering av mångfaldsarbetet som ett område som de skulle vilja utveckla, men inte anser sig ha tillräckliga resurser för att kunna göra. Några kulturinstitutioner har dock utarbetat processer för att säkra att mångfaldsperspektivet inte tappas bort i uppföljning och utvärdering. Ett länsbibliotek har arbetat fram en handledning för planering av verksamhet som, bland annat inkluderar en checklista för hur perspektiven jämställdhet, mångfald och tillgänglighet ska integreras i utvärderingen av resultat och processer. Vad gäller utvärderingar av mångfaldsarbetet lyfts dock samma problematik som den som framkom i diskussionen rörande verksamhetsanalyserna. Hur kan man mäta utan att kategorisera människor? Vad är okej att mäta? Detta lyfts särskilt fram vad gäller utländsk bakgrund, medan kön inte alls betraktas som en lika laddad fråga.

Utöver upplevda problem med att kategorisera personer efter deras etniska bakgrund lyfter även intervjupersonerna svårigheter med att mäta aspekter av mångfaldsarbetet kopplat till själva kärnverksamheten. Hur kan förekomsten av en mångfald av perspektiv, gestaltningen av dessa perspektiv, vems berättelse som får höras, vem som är objekt och subjekt samt mångfalden i repertoaren redovisas? Kulturinstitutionerna skulle i sitt arbete med den här typen av frågor kunna få stöd både av varandra och av forskning vilket vi återkommer till i nästa kapitel.

## Sammanfattning

- Oklarheter kring mångfaldsuppdragets innebörd kombinerat med brist på tid, ekonomiska förutsättningar och ibland kunskap försvårar ett integrerat arbete med etnisk och kulturell mångfald vid kulturinstitutionerna.
- Osäkerhet kring vad som ska uppnås och vad som är tillåtet att göra bidrar till att arbetet med att integrera ett mångfaldsperspektiv – i meningen ett integrationspolitiskt perspektiv – ibland stannar på kompetenshöjande insatser.
- Samtidigt som många kulturinstitutioners arbete med att integrera ett mångfaldsperspektiv fortfarande är under utveckling genomför de särskilda projekt riktade mot nyanlända personer.
- Det finns en risk att bidragskriterier för tidsbegränsade projektmedel blir styrande för kulturinstitutionernas arbete, istället för verksamhetsnära mål. Insatserna riskerar även att bli kortsiktiga vilket försvårar lärande och utveckling.
- Kulturinstitutionerna efterfrågar mer av samordning och samverkan som kan tillgängliggöra resurser som krävs för att utveckla deras integrationsfrämjande arbete.
- Därutöver efterfrågas kunskapsstöd i form av exempelvis utvärderingar.

# Slutsatser

Studien av hur statliga och regionala kulturinstitutioner tolkar sitt mångfaldsuppdrag och styrningen kopplad till detta uppdrag resulterar i fyra huvudsakliga slutsatser: (1) mångfaldsuppdraget definieras brett och styrningen kopplad till etnisk och kulturell mångfald uppfattas som vag, (2) styrningen av andra delar av mångfaldsuppdraget är tydligare än styrningen av den integrationspolitiska delen av uppdraget, (3) arbetet med att främja etnisk och kulturell mångfald bedrivs ofta vid sidan av ordinarie verksamhet, och (4) det finns en efterfrågan på utökad samordning och samverkan.

## Bred definition och vag styrning

De statliga och regionala kulturinstitutionerna upplever att det i dag är oklart vilket, eller vilka ”mångfaldsperspektiv” som de förväntas integrera. Vår genomgång av kulturpolitiska styrdokument pekar på att denna osäkerhet bottnar i att mångfaldsbegreppet under senare år kommit att tillskrivas flera överlappande och konkurrerande innebörder. När mångfald omtalas i kulturpolitiska skrivelser under 2000-talet åsyftas framförallt följande tre områden: 1) mångfald av konstnärliga uttryck och utbud av kultur, 2) etnisk och kulturell mångfald samt 3) att alla, oavsett ålder, funktionsnedsättning, bostadsort, kön, könsidentitet, könsuttryck, etnicitet eller sexuell läggning, ska kunna ta del av och bidra till kulturens utveckling.<sup>97</sup>

Majoriteten av kulturinstitutionerna och tre av fyra av de landsting/regioner som ingår i studien har valt en vid tolkning av mångfaldsuppdraget där alla diskrimineringsgrunder inkluderas. Därmed ses integrationsfrämjande insatser som en del av ett mer omfattande mångfaldsarbete som även inkluderar arbete för att skapa bättre möjligheter för funktionshindrade att ta del av kulturlivet, främjandet av nationella minoriteters kultur, jämställdhet och barn- och ungdomsverksamhet. Innebörden av mångfaldsuppdraget tycks därmed ha förskjutits från att primärt ha handlat om etnisk och kulturell mångfald, till ett bredare paraplybegrepp för att främja allas lika rättigheter. Mångfaldsuppdraget tolkas även som att det ska finnas en variation i kulturutbudet och ibland betraktas ett varierat kulturutbud som det medel som främjar allas lika rätt att delta i kulturlivet. Samtidigt framkommer i våra intervjuer att många uppfattar att det är oklart vad som ska uppnås med mångfaldsuppdraget och då framförallt den integrationspolitiska delen av detta uppdrag.

Studien visar att den politiska styrningen av kulturinstitutionernas mångfaldsuppdrag, både på statlig och regional nivå, lämnar ett stort utrymme för varje

<sup>97</sup> Proposition 2016/17:1, Regeringskansliet 2014, Proposition 2009/10:3, SOU 2007:50, se även Lindsköld kommande 2017.

kulturinstitution att definiera vad mångfaldsuppdraget innebär. Att tolkningsutrymmet är rymligt kan uppfattas som både positivt och negativt. Vissa intervjupersoner anser att otydligheten gör uppdragen svårnavigerade. Vad gäller *hur* mångfaldsuppdraget ska genomföras efterfrågas emellertid inte mer styrning. Vaghet vad gäller hur politiken ska genomföras betraktas vara i linje med armlängds avstånd och ses därmed som önskvärt. För landstingen/regionerna upplevs detta som viktigt också eftersom kultursamverkansmodellen är menad att skapa ett ökat utrymme för regionala prioriteringar och variationer. När det däremot gäller själva målen för mångfaldsarbetet – *vad* som ska eftersträvas – görs få invändningar mot ett förtydligande från kulturinstitutionernas sida.

Att mångfald i dag används som ett samlande begrepp för antidiskrimineringsfrågor uppfattas ofta som positivt. En anledning till detta är att det passar väl med ett intersektionellt perspektiv – det vill säga ett synsätt som tar hänsyn till hur olika kategorier, såsom kön, ras/etnicitet, ålder och sexuell läggning, överlappar och samverkar i en specifik situation. Sådana analyser bäddar för att man exempelvis tar hänsyn till att personer som är utrikes födda kan ha skilda förutsättningar i kulturlivet och i Sverige beroende på hudfärg, ålder och kön. Det kan dessutom finnas samordningsvinster med att synkronisera arbete med olika tvärsektorieella perspektiv.<sup>98</sup>

Samtidigt har kritiker pekat på att ett sammanförande av olika kategorier under en och samma analysflagg (intersektionalitet) tenderar att bygga på tanken om att de strukturer eller logiker man vill förändra i grunden liknar varandra.<sup>99</sup> Analys och politiska initiativ inriktas då mot de beröringspunkter som exempelvis finns mellan de hinder som kvinnor eller utrikes födda möter i arbetslivet.<sup>100</sup> Ett fokus på likhet riskerar dock att osynliggöra att diskrimineringen av funktionsnedsatta, kvinnor, utomeuropeiskt födda, hbtq-personer och unga också tar sig väsensskilda uttryck och härrör från sinsemellan olika föreställningar, strukturer och traditioner. När mångfaldsuppdragen ska omsättas i praktiken är det alltså viktigt att kulturinstitutionerna tar hänsyn till att de samhällsproblem som de vill förändra sannolikt har olika grunder, ger upphov till olika hinder och att ett liknande angreppssätt inte fungerar för alla strukturer.

Det kan till exempel vara viktigt att ta hänsyn till att de hinder som kan ge upphov till vissa former av diskriminering och underordning kan handla om en ojämn fördelning av tid och resurser, medan andra framförallt kommer till uttryck genom skeva normer och exkludering. Det finns ingen universallösning som fungerar i alla lägen. En viktig poäng i den här studien är dessutom att styrningen kopplad till vissa delar av det vidgade mångfaldsuppdraget är mer omfattande än för andra delar.

<sup>98</sup> Lykke 2005.

<sup>99</sup> Se till exempel Carbin & Tornhill 2004, Lykke 2005, Carbin & Edenheim 2011.

<sup>100</sup> *Ibid.*

## Tydligare styrning inom andra tvärvärdiska områden

Kulturinstitutionerna har ett stort tolkningsutrymme när det gäller inriktningen på arbetet med etnisk och kulturell mångfald. Styrningen skiljer sig därmed delvis från uppdragen som kopplas till jämställdhetspolitiken och funktionshinderspolitiken (tillgänglighet), som också betraktas som delar av mångfaldsarbetet. För att fullgöra målen om att uppnå ett jämställt och tillgängligt kulturliv finns kompletterande styrning i form av åiterrapporteringskrav i regleringsbrev, strategier, delmål och ytterligare organisering som ger stöd och riktning i genomförandet av politiken. För exempelvis jämställdhetspolitiken finns vedertagna mätbara mål för vad som utgör jämställda arbetsplatser och det var fram till 2017 lagstadgat att alla arbetsgivare skulle ha jämställdhetsplaner. Ett annat exempel på kompletterande styrning är regeringens satsning på jämställdhetsintegrering i myndigheter (JiM), som omfattar 59 myndigheter och en organisation. Inom ramen för denna satsning har nationella sekretariatet för genusforskning vid Göteborgs universitet fått i uppdrag att stödja myndigheter i deras planering och genomförande av utvecklingsarbetet.

Kraven kopplade till jämställdhet och tillgänglighet påverkar indirekt arbetet med den etniska och kulturella mångfalden. I våra intervjuer framkommer att de statliga kulturinstitutionerna tenderar att fokusera på de åiterrapporteringskrav som listas i deras årliga regleringsbrev. Åiterrapporteringskraven handlar om verksamhet för unga, åtgärder för att öka tillgängligheten för personer med funktionsnedsättning och arbete med att nå nya grupper. Kulturinstitutionerna har begränsade resurser och måste göra prioriteringar i sitt arbete. Eftersom åiterrapporteringskrav om etnisk och kulturell mångfald saknas inriktas många statliga institutioners arbete mot andra delar av mångfaldsuppdraget. Även de regionala kulturinstitutionerna beskriver att etnisk och kulturell mångfald inte är en prioriterad fråga i åiterrapporteringen till Kulturrådet, jämfört med exempelvis tillgänglighet. Under åren 2011–2016 har verksamheterna inom kultursamverkansmodellen haft krav på sig att arbeta med tre mätbara delmål kopplade till regeringens strategi för genomförandet av funktionshinderspolitiken. Det har således varit ett tydligt fokus på denna del av det som uppfattas som mångfaldsuppdraget under några år.

Kulturrådet motiverar de bidragsbeslut som görs inom ramen för kultursamverkansmodellen med hänvisning till både regionala kulturplaner och en skrivning i deras egen förordning enligt vilken de bland annat ska integrera ett mångfaldsperspektiv. Som ett led i detta begär Kulturrådet att landstingen/regionerna ska uppge hur de på strategisk nivå avser arbeta med diskrimineringsgrunderna för att främja allas lika rättigheter och möjligheter att delta i kulturlivet när de ansöker om bidrag via kulturplanerna. Enligt tre av fyra intervjuade regionala kulturchefer har införandet av kultursamverkansmodellen därför haft betydelse för utvecklingen av deras arbete med mångfald. I samband med framtagandet av kulturplaner har kulturansvariga i landsting och regioner behövt reflektera över vad mångfald betyder för dem och formulera sig kring hur de ska arbeta med detta i länet.

Kulturrådet har dock, enligt de regionala företrädarna, inte gett några riktlinjer för hur de ska arbeta med etnisk och kulturell mångfald och upplevs inte ha påverkat arbetets inriktning. Inte heller upplever de regionala kulturinstitutionerna att kultursamverkansmodellen har påverkat deras mångfaldsarbete. De pekar på att de har arbetat med mångfald redan innan kultursamverkansmodellen och lyfter istället fram samhällsutvecklingen, med flyktingsituationen och samhällsdebatten om exempelvis normkritik, som viktiga faktorer för utvecklingen av deras arbete.

Utöver att mångfaldsuppdraget inte definieras i de statliga kulturinstitutionernas förordningar med instruktion, bidrar även en frånvaro av tydliga återrapporteringskrav och återkoppling på den återrapportering som görs till att styrningen inom området uppfattas som vag. Enligt intervjustudien får sällan kulturinstitutionerna respons på det de rapporterar. Exempelvis sker regionernas nuvarande återrapportering till Kulturrådet om hur de arbetar med etnisk och kulturell mångfald ofta i form av beskrivningar av enskilda projekt. Detta innebär att utvecklingen inom området inte går att följa över tid. Intervjupersonerna vid regionerna upplever att Kulturrådet ändå är nöjd med deras redovisning eftersom de inte får några substantiella kommentarer på den. Samma sak gäller, enligt intervjuerna, för dialogen mellan statliga kulturinstitutioner och regeringen/kulturdepartementet.

Eftersom regeringens och Kulturrådets styrning har varit skarpare vad gäller vissa aspekter av det vidgade mångfaldsbegreppet (aspekter kopplade till funktionshinder och jämställdhet samt på senare tid även hbtq) finns en risk att arbetet med etnisk och kulturell mångfald nedprioriteras. I studien framgår att den mångfaldsaspekt som ägnats mest uppmärksamhet under de senaste åren är funktionshinder. Det faktum att det av resursmässiga skäl är svårt att fokusera på allt på en och samma gång gör att de aspekter av mångfaldsarbetet som inte tydliggörs i kompletterande uppdrag kan hamna i skuggan.

## **Integrationsfrämjande insatser bedrivs ofta vid sidan av ordinarie verksamhet**

Kulturinstitutionernas egna mål och visioner för mångfaldsarbetet ligger ofta på en övergripande nivå. Många kulturinstitutioner ser tydliga kopplingar mellan mångfaldsuppdraget och deras uppgift att som offentlig verksamhet finnas till för alla. Från denna utgångspunkt handlar mångfaldsuppdraget om att verka för allas möjlighet att delta i verksamheten oavsett diskrimineringsgrund och att bredda deltagandet. Vad gäller arbetet för att främja etnisk och kulturell mångfald formuleras sällan verksamhetsnära mål med utgångspunkt i de specifika hinder för deltagande och breddning som finns i deras egen verksamhet. Kopplingen mellan det som görs för att främja den etniska och kulturella mångfalden och

kulturinstitutionernas ordinarie, långsiktiga verksamhet är i många fall otydlig.<sup>101</sup> Detta resultat får stöd i tidigare forskning om hur kulturinstitutioner arbetar med etnisk och kulturell mångfald.<sup>102</sup>

Förekomsten av oklarheter kring mångfaldsuppdragets innebörd kombinerat med brist på tid, ekonomiska resurser och ibland kunskap försvårar ett integrerat arbetssätt vid kulturinstitutionerna. Osäkerhet kring vad som ska uppnås och vad som är lämpligt att göra medverkar till att arbetet med att integrera ett mångfaldsperspektiv ibland stannar på kompetenshöjande insatser. Ett vanligt sätt att omsätta mångfaldsuppdraget i praktik är således fortsatt att seminarier, utbildningar och konferenser arrangeras för att bidra till kunskapen inom området. Teman som diskuteras under dessa tillfällen är, enligt studiens intervjupersoner begrepp som etnicitet, rasifiering, normkritik och interkulturell dialog. Huruvida dessa utbildningar leder till kartläggningar av den egna verksamheten fann studien inget tydligt svar på. Ambitionen med utbildningarna handlar generellt om att skapa medvetenhet vilket i sin tur är tänkt att kunna appliceras i verksamheten.

Att det finns utmaningar med att integrera ett mångfaldsperspektiv i verksamheten förhindrar inte att kulturinstitutionerna genomför integrationsfrämjande insatser. Dessa bedrivs emellertid ofta vid sidan av den ordinarie verksamheten. En förklaring till detta är de senaste årens flyktingsituation som har lett till att fokus har riktats mot nyanlända personer. Att särskilda insatser riktas mot denna grupp är i linje med integrationspolitiken, som emellertid omfattar mer än program för nyanlända. Integrationspolitikens mål är lika rättigheter, skyldigheter och möjligheter för alla oavsett etnisk och kulturell bakgrund. Med undantag för just nyanlända ska insatser för att främja integrationspolitiken inte riktas mot grupper på grund av deras etniska bakgrund utan mot de hinder som finns för deltagande i verksamheten. För att kunna göra detta krävs kunskap om hur verksamheten ser ut och vilka specifika hinder för deltagande som finns där. Att arbeta med denna typ av genomlysningar och att genomföra de insatser som krävs för att utveckla den ordinarie verksamheten kan emellertid vara mer resurskrävande än att göra enskilda insatser.

En annan förklaring till att integrationsfrämjande insatser genomförs skilt från ordinarie verksamhet, som gavs i intervjuerna, är förekomsten av tidsbegränsad projektfinansiering som styr in arbetet mot vissa grupper. Det kan handla både om nyanlända och om nationella minoriteter. I sådana insatser kan det lika mycket (eller snarare) vara inriktningen på projektbidrag – det vill säga det externt definierade syftet för en viss satsning – som blir styrande än verksamheternas egna, långsiktiga mål. Samtidigt som många kulturinstitutioner pekade på kortsiktig projektfinansiering som ett hinder för ett långsiktigt mångfaldsarbete,

<sup>101</sup> Här utgör museer vars verksamhetsmässiga innehåll handlar om att samla och skapa kunskap om samhällets etniska och kulturella mångfald undantag. Även bibliotek har lång erfarenhet av att arbeta med integrationspolitiska insatser.

<sup>102</sup> Saukkonen 2016, Edström & Hyltén Cavallius 2011.



poängterades också att medvetenheten om frågor kopplade till både etnisk och kulturell mångfald och hbtq har växt de senaste åren. I dag finns exempelvis ambitionen vid museer att integrera ett mångfaldsperspektiv i basutställningarna. Att förändra basutställningarna kan dock vara mer kostsamt än att bedriva sidoprojekt och var, enligt vissa intervjupersoner, därför något som var skjutet på framtiden att genomföra.

Det finns även andra exempel på integrationsfrämjande arbetssätt som är integrerade i verksamheterna. Kulturverksamhet för barn och unga kan riva hinder för deltagande oavsett barnens etniska och kulturella bakgrund om än att syftet med sådan verksamhet inte är primärt integrationsfrämjande. Ett annat exempel på ett integrerat arbetssätt, som lyftes i intervjuer med företrädare för scenkonstinstitutioner, är att ett mångfaldsperspektiv tillämpas vid anställningar av skådespelare och musiker. Det kan exempelvis handla om att det finns en medvetenhet (ett normkritiskt perspektiv) som leder till att roller inte tillsätts efter hudfärg och att musiker får spela upp bakom skärmar. Med undantag från exempel som dessa är den dominerande bilden att arbetet för att främja den etniska och kulturella mångfalden bedrivs i projekt som är särskilda från den ordinarie verksamheten.

Att genomföra ett integrerat förändringsarbete är inte bara en utmaning för mångfaldsarbetet. Denna svårighet har även diskuterats utförligt i relation till jämställdhetsintegrering av offentliga organisationer.<sup>103</sup> Vår studie visar dock att kulturinstitutionerna upplever att de har kommit längre, jämförelsevis, i arbetet med att göra verksamhetsanalyser och integrera ett jämställdhetsperspektiv och ett tillgänglighetsperspektiv. Mycket talar för att detta beror på att styrningen kopplad till funktionsnedsättning, kön och – på senare tid även – hbtq innehållit mer av kompletterande uppdrag än styrningen mot etnisk och kulturell mångfald.

## Behov av utökad samordning och samverkan

Kulturinstitutionerna uttrycker ett stort engagemang inför uppdraget att främja allas lika möjlighet att delta i kulturlivet oavsett etnisk och kulturell bakgrund. För att kunna utveckla detta arbete erfordras olika typer av stöd. För att på ett tydligare sätt kunna understödja regionerna gällande riktningen för arbetet med den etniska och kulturella mångfalden, behöver exempelvis Kulturrådet ett tydligare mandat, inklusive en uttalad viljeinriktning, från den politiska nivån.

Under intervjuerna med representanter för statliga och regionala kulturinstitutioner uttrycktes andra stödbehov. Många berättade att de upplevde det som problematiskt att kartlägga utvecklingen vad gäller andel personer i publik och personal med utländsk bakgrund. Våra intervjuer visar att motviljan att göra denna typ av mätning ofta är kopplad till en oro för att kategorisera människor och bidra till att rasistiska strukturer reproduceras. Varken statliga eller regionala

<sup>103</sup> Höök 2001, Pincus 2002, Stensöta 2009, Ekström 2012.

kulturinstitutioner följer upp mångfaldsarbetet på något samordnat och systematiskt sätt som medger insyn i utvecklingen över tid. Samtidigt efterfrågas en sådan uppföljning av vissa eftersom den skulle kunna användas för att bedöma insatsers resultat och identifiera utvecklingsbehov. I dag saknas data för att belägga om de insatser som genomförs för att exempelvis bredda deltagande leder till en ökad andel personer med utländsk bakgrund bland besökare.

I intervjustudien lyftes även behovet av utvärderingar av vilka insatser som ger goda resultat i relation till målet om allas möjlighet att delta i kulturlivet oavsett etnisk och kulturell bakgrund. I dagsläget följs enskilda projekt upp på institutionsnivå, men det görs inga utvärderingar på en övergripande nivå av vilka typer av åtgärder som ger goda resultat.

När det gäller kulturinstitutionernas projekt riktade mot nyanlända efterfrågas mer samordning och samverkan. Med samordning avses stöd på statlig, regional och kommunal nivå vad gäller till exempel förmedling av kunskap om vilka språk som talas i ett visst län, upphandling och kvalitetssäkring av översättare som kan anlitas för att översätta information om verksamheten till andra språk än svenska, förmedling av information om den egna verksamheten till nyanlända och så vidare. Samordning kan även handla om att, på lokal, regional och statlig nivå, synliggöra och skapa kunskap om kulturinstitutioners integrationsfrämjande arbete så att detta kan stödjas. Med samverkan avses en organisering som möjliggör fler samarbeten mellan olika konst- och kulturområden kring integrationsfrämjande arbete.

# Kulturanalys bedömning

I Myndigheten för kulturanalys uppdrag ingår att bedöma utvecklingen när det gäller de tre tvärsektorieella politikområdena mångfald (integrationspolitiken), tillgänglighet (funktionshinderspolitiken) och jämställdhet (jämställdhetspolitiken) på kulturens område.<sup>104</sup> Kulturanalys ska även, med utgångspunkt i de analyser och utvärderingar som genomförs, bistå regeringen med rekommendationer som kan ligga till grund för utveckling och omprövning av politiken.<sup>105</sup> I detta kapitel redogör vi därför för vår bedömning avseende hur styrningen mot mångfald kan utvecklas. Denna bedömning grundar sig primärt på de behov som identifierats i intervjuerna med studiens kulturinstitutioner. Rapporten landar i tre förslag: (1) tydliggör inriktning och fokusområden för mångfalddsuppdraget, (2) etablera stödstrukturer för de myndigheter och organisationer som ska genomföra politiken, (3) främja samordning och samverkan i genomförandet.

## Tydliggör inriktning och fokusområden

Mångfalddsuppdraget tolkas i dag som att kulturinstitutionerna ska arbeta för allas lika rättigheter – oavsett diskrimineringsgrund – att vara delaktiga i kulturlivet. Mycket talar för att det har uppstått ”perspektivträngsel” på kulturinstitutionerna.<sup>106</sup> Trots lovvärda ambitioner om att ta sig an olika delar av mångfalddsuppdraget samtidigt är det svårt att fokusera på allt på samma gång. Resurserna är begränsade och de aspekter av mångfalddarbetet där styrningen inte tydliggörs i kompletterande uppdrag kan komma att nedprioriteras.

Vi konstaterar att många av de statliga och regionala kulturinstitutioner som ska genomföra politiken upplever att det är oklart vilket eller vilka ”mångfalddsperspektiv” som de förväntas integrera. Att otydliga uppdrag försvårar genomförandet av politik är ingen nyhet. Tidigare forskning visar att begreppsförvirringen vad gäller mångfalddsuppdraget utgör ett påtagligt hinder för kulturinstitutionerna.<sup>107</sup> Ett klagörande av den politiska viljeinriktningen vad gäller mångfalddsuppdraget skulle således kunna bidra till att avlägsna dessa hinder.

Rapporten indikerar att de politiska direktiven har betydelse för hur kulturinstitutionerna arbetar i praktiken. Det finns en risk att den del av mångfalddsuppdraget som är kopplad till integrationspolitiken hamnar i skuggan av insatser för att genomföra jämställdhetspolitiken och funktionshinderspolitiken. Kulturanalys anser därför att ett förtydligande av den integrationspolitiska delen

<sup>104</sup> SFS 2011:124.

<sup>105</sup> *Ibid.*

<sup>106</sup> Statskontoret 2006:13 s. 45–46.

<sup>107</sup> Edström & Hyltén Cavallius 2011.

av mångfaldsuppdraget bör övervägas. Ett sätt att lyfta fram mångfaldsuppdragets relation till integrationspolitiken kan vara att ge de nationella institutionerna i uppdrag att redogöra för hur de implementerat förordning (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken.<sup>108</sup>

Kulturanalys framhåller vidare att det kan finnas skäl att införa en tydligare ansvarsfördelning vad gäller mångfaldsuppdraget inom den offentligt finansierade kultursektorn. På kulturens område finns sektorsansvariga myndigheter med strategiskt ansvar för funktionshinderspolitiken och för hbtq-frågor. Kulturanalys bedömer att ett utpekad strategiskt ansvar för integrationspolitiken för en eller några myndigheter inom kulturområdet skulle skapa en större tydlighet för arbetet.

För att bidra till ökat fokus och riktning är ett annat förslag att den politiska nivån formulerar inriktningsmål för integrationspolitikens genomförande på kulturområdet. Utifrån dessa inriktningsmål kan de sektorsansvariga myndigheterna utforma delmål och se till att dessa uppnås och följs upp inom sina respektive ansvarsområden. Erfarenheter från genomförandet av regeringens strategi för funktionshinderspolitiken (2011–2016) kan vara relevanta i ett sådant arbete.<sup>109</sup> Kulturanalys konstaterar att det även finns pågående satsningar och strategier att knyta an till på integrationspolitikens område. Två exempel är den nationella planen mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott<sup>110</sup> samt regeringens delegation mot segregation.<sup>111</sup>

Ett eventuellt förtydligande av kopplingen mellan mångfaldsuppdraget och integrationspolitikens genomförande ska dock inte förväxlas med en strävan efter ökad detaljstyrning. Svenska myndigheters relativt sett självständiga roll, liksom principen om armlängds avstånd, förutsätter att regeringen i hög grad förlitar sig på att institutioner och myndigheterna själva ska ge innehåll åt den politik som de ansvarar för att implementera.<sup>112</sup> I grunden är det kulturinstitutionerna som själva ska tolka och ge innehåll åt politiken och utveckla den konstnärliga och kulturella verksamheten inom de ramar som politiken har satt upp.

## Etablera stödstrukturer

Vår studie visar att osäkerheten bland kulturinstitutionerna om *vad* som avses med mångfald också gäller *hur* ett mångfaldsperspektiv kan integreras i den egna verksamheten. Ett hinder för att kulturinstitutionerna ska kunna integrera och utveckla sitt mångfaldsarbete är att de ofta saknar kunskap om hur nuläget ser ut

<sup>108</sup> SFS 1986:856.

<sup>109</sup> Regeringskansliet 2011.

<sup>110</sup> Regeringskansliet 2016a.

<sup>111</sup> Regeringskansliet 2016b.

<sup>112</sup> Bäck & Larsson 2005/2008, s. 197.

vad gäller exempelvis publiksammansättning. Kulturinstitutionerna uttrycker osäkerhet om vad som är tillåtet att mäta och hur detta kan genomföras.

Det pågår i dag forskning om metoder som lämpar sig att användas för arbete med diskriminering på grund av etnicitet, hudfärg och religion samtidigt som de inte reproducerar rasistiskt tänkande.<sup>113</sup> Kulturinstitutionerna skulle framöver således kunna få stöd i sitt arbete av forskning på området. Det så kallade JiM-nätverket<sup>114</sup> kan fungera som förebild. Syftet med JiM-nätverket är att samordna kompetenshöjande insatser, erbjuda verksamhetsanpassat stöd i planering, genomförande och uppföljning av jämställdhetsintegreringen samt vara ett stöd i myndigheternas analysarbete med jämställdhet. Många av de insatser som genomförs inom ramen för jämställdhetsintegrering skulle sannolikt även kunna utgöra stöd för en utveckling av mångfaldsarbetet.<sup>115</sup> Kulturanalys bedömer därför att bildandet av ett motsvarande nätverk bör övervägas.

Såväl Diskrimineringsombudsmannen som Riksrevisionen och dåvarande Integrationsverket har pekat på vikten av att myndigheter låter verksamhetsanalyser och verksamhetsnära problemformuleringar ligga till grund för de mångfaldsmål som sätts upp och de åtgärder som vidtas inom den egna organisationen.<sup>116</sup> Från och med 1 januari 2017 införs vissa förändringar i diskrimineringslagstiftningen.<sup>117</sup> De nya bestämmelserna innebär krav på att de aktiva åtgärderna i Diskrimineringslagen ska omfatta samtliga diskrimineringsgrunder. Aktiva åtgärder innebär bland annat att arbetsgivare löpande ska undersöka om det förekommer risker för diskriminering, analysera orsakerna till dessa risker, åtgärda orsakerna och följa upp arbetet. Lagändringen gör gällande att arbetsgivare med minst 25 anställda ska dokumentera alla delar av detta arbete.<sup>118</sup> Det innebär att verksamhetsnära analyser av situationen på kulturinstitutionerna kommer att tas fram som kan utgöra underlag för mångfaldsarbetet framöver. Diskrimineringslagen gäller dock i första hand personalfrågor, vilket talar för att det även fortsättningsvis kommer finnas ett behov av att verksamheterna får stöd vad gäller hur de kan arbeta för att identifiera och riva hinder för deltagande i sin publika verksamhet. Det är centralt att ett sådant utvecklingsarbete genomförs med hänsyn till de kvalitetsmål som finns inom olika konst- och kulturområden.

## Främja samverkan och samordning

Studien visar att det finns en efterfrågan bland kulturinstitutionerna på utökad samordning och samverkan i genomförandet av mångfaldsuppdraget. En av JiM-nätverkets funktioner är att det tillhandahåller ett nationellt nätverk där

<sup>113</sup> Se exempelvis Manga 2016.

<sup>114</sup> JiM står för Jämställdhetsintegrering i myndigheter. Nätverket grundades 2013.

<sup>115</sup> Statskontoret 2006.

<sup>116</sup> Riksrevisionen 2005.

<sup>117</sup> SFS 2016:828.

<sup>118</sup> Arbetsmarknadsutskottets betänkande. 2014/15:AU1 s. 12.

representanter för myndigheter ges möjlighet att utbyta erfarenheter inom och över politikområdesgränser. Ett sådant nätverk skulle således delvis kunna tillgodose det som efterfrågas.

Ett annat utvecklingsområde som studien pekar på berör möjligheterna till samverkan mellan kulturinstitutioner från olika konst- och kulturområden kring genomförandet av specifika integrationsfrämjande insatser. Här skulle en sektorsansvarig myndighet för mångfaldsarbete och integrationspolitik kunna uppdras att arrangera möten och samverkan mellan kulturinstitutioner från olika kultur- och konstområden.

Arbetet skulle även gynnas av en utökad samordning på olika politiska nivåer, vilket skulle möjliggöra att kulturinstitutionernas integrationsfrämjande insatser och behov synliggörs. Många kulturinstitutioner arbetar med integrationsfrämjande projekt inriktade mot nyanlända personer och det behövs skapas en medvetenhet om detta arbete så att det kan stödjas. En utökad samordning (på lokal, regional och statlig nivå) kan tillgängliggöra den kunskap, kompetens och andra resurser som krävs för att arbetet med de integrationspolitiska målen ska kunna genomföras.

Integrationspolitiken förutsätter att många olika parter samverkar. Det finns därför anledning att utveckla fastare samverkansstrukturer, både inom kulturpolitiken och mellan olika politikområden. Trots att kulturinstitutionerna har mångåriga erfarenheter av att arbeta med mångfald saknas institutionaliserade arenor för kunskapsutbyte och samordning. Med andra ord behöver områdets organisering stärkas.

# Referenser

- Arbetsmarknadsutskottets betänkande. 2014/15:AU1. Utgiftsområde 13 Integration och jämställdhet.
- Bäck, Henry & Larsson, Torbjörn. 2005/2008. *Den svenska politiken – strukturer, processer och resultat*. Malmö. Liber.
- Carbin, Maria & Edenheim, Sara. 2011. ”The intersectional turn in feminist theory: a dream of a common language?” *The European Journal of Women's Studies*. Vol. 20, nr 3/2011.
- Carbin, Maria. 2010. *Mellan tystnad och tal – flickor och hedersvåld i svensk offentlig politik*. Akademisk avhandling, Stockholm University, Sweden.
- Carbin, Maria & Tornhill, Sofie. 2004. ”Intersektionalitet – ett oanvändbart begrepp?” *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Nr 3 2004.
- Dir. 2017:33. Inrättande av en delegation mot segregation.
- Dir 2004:169. Samordning av Mångkulturåret 2006.
- Edström, Nina & Hyltén Cavallius, Charlotte. 2011. *Osmos: inkluderingsprocesser i kulturlivet. Mångkulturellt centrum*.
- Ekström, Linda. 2012. *Jämställdhet – för männens, arbetarklassens och effektivitetens skull? En diskursiv policystudie av jämställdhetsarbete i maskulina miljöer*. Statsvetenskapliga institutionen. Stockholms universitet.
- Harding, Tobias. 2008. ”En mångkulturell kulturpolitik”. Svante Beckman & Sten Månsson (red.). *Kultursverige 2009. Problemanalys och statistik*. Linköping: SweCult/Linköpings universitet.
- Hök, Pia. 2001. *Stridspiloter i vida kjolar – om ledarutveckling och jämställdhet*. Ekonomiska forskningsinstitutet. Stockholms handelshögskola.
- Johannisson, Jenny. 2012. ”Kulturpolitik som redskap för mångfald”. *Den utmanande diskussionen*. Debattskrift om kulturpolitik och identiteter i Norden. Köpenhamn: Nordiska Ministerrådet.
- Ku 2015/319/KA. Uppdrag till Forum för levande historia att genomföra en utbildningsinsats om olika former av rasism och intolerans i historien och i dag.
- Kungliga dramatiska teatern. 2012. *Jämställdhets- och mångfaldsplan. År 2012–2014*.

- KUR. 2017. *Konsten att beröra*. Kulturrådets skriftserie 2017:1.
- KUR. 2016a. *Kultur för alla – inget hinder. Slutredovisning av Kulturrådets arbete med delmålen inom funktionshinderspolitiken år 2011–2016*.
- KUR. 2016b. Strategi för Kulturrådets arbete med lika rättigheter och möjligheter 2016–2018.
- KUR. 2015a. Kulturrådets riktlinjer för uppföljning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet.
- KUR. 2015b. Kultursamverkansmodellen uppföljning 2015.
- KUR. 2014a. Kultursamverkansmodellen uppföljning 2014.
- KUR. 2014b. Bidragsinformation. Tvärfrågor.  
<http://www.kulturradet.se/Documents/Bidrag/bidragsinformation/2014/Tv%C3%A4rperspektiv.pdf>.
- KUR. 2012. Riktlinjer för kvalitativ uppföljning av Kultursamverkansmodellen.
- KUR. 2009/5300. *Strategi för att stärka en interkulturell utveckling inom Kulturrådets verksamhetsområde*.
- Landstinget i Kalmar län. 2014. *Kulturplan Kalmar län 2015–2017*.
- Lindsköld, Linnéa. Kommande 2017. ”Mångfaldsbegreppet i svensk kulturpolitik 1974–2016”, i Kulturanalys Norden. *Vem får vara med? Perspektiv på integration och inkludering i kulturlivet i de nordiska länderna*.
- Lykke, Nina. 2005. ”Nya perspektiv på intersektionalitet – Problem och möjligheter”. *Kvinnovetenskaplig tidskrift*. Nr 2–3 2005.
- Manga, Edda. 2016. ”Metodologiska laboratorier – hur skapa etiskt och vetenskapligt hållbara metoder att mäta diskriminering på grund av etnicitet, hudfärg och religion?” Ansökan till Vetenskapsrådet 2016.
- Myndigheten för delaktighet. 2016. *Utvärdering och analys av funktionshinderspolitiken 2011–2016. Redovisning av regeringsuppdrag om ett samlat uppföljningssystem för funktionshinderspolitiken*.
- Myndigheten för kulturanalys. 2015. *Kultur av vem? En undersökning av mångfald i den svenska kultursektorn*. Rapport 2015:2.
- Norrbottnens läns landsting. 2015. *Komplettering för 2016. Kulturplan för Norrbotten 2014–2016*.



Norrbottnens läns landsting. 2013. *Kulturplan för Norrbotten 2014–2016*.

Pincus, Ingrid. 2002. *The politics of Gender Equality – the implementation and non-implementation in Swedish municipalities*. Statsvetenskapliga institutionen. Örebro universitet.

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

Proposition 2016/17:1. *Utgiftsområde 17 Kultur, medier, samfund och fritid*.

Proposition 2015/16:135. *Ett övergripande ramverk för aktiva åtgärder i syfte att främja lika rättigheter och möjligheter*.

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

Proposition 1997/98:16. *Sverige, framtiden och mångfalden – från invandrarpolitik till integrationspolitik*.

Regeringskansliet. 2016a. Nationell plan mot rasism, liknande former av fientlighet och hatbrott.

Regeringskansliet. 2016b. Långsiktigt reformprogram för minskad segregation år 2017–2025.

Regeringskansliet. 2014. En strategi för lika rättigheter och möjligheter oavsett sexuell läggning, könsidentitet eller könsuttryck.

Regeringskansliet. 2011. En strategi för genomförande av funktionshinderspolitiken 2011–2016.

Regionförbundet i Kalmar län. 2014. *Kulturplan Kalmar län 2015–2017*.

Region Östergötland. 2015. *Kulturplan för Östergötland 2016–2019*.

Riksrevisionen. 2005. *Från invandrarpolitik till invandrarpolitik*.

Saukkonen, Pasi. 2016. "How is diversity manifested in culture and in the cultural policy?" Hämtad från <https://pasisaukkonen.wordpress.com/2016/11/18>.

Saukkonen, Pasi. 2013. "Multiculturalism and cultural policy in Northern Europe". *Nordisk Kulturpolitisk Tidskrift*. 2013:2, s. 178–200. [Tillgänglig elektroniskt].

Saukkonen, Pasi, Ruusuvirta, Minna & Joronen, Tuula. 2007. "Tulossa on jotain juttuja". Kyselytutkimus pääkaupunkiseudun taide- ja kulttuuritoimijoiden suhteesta maahanmuuttoon ja monikulttuurisuuteen. Cupore: Helsinki, 34.

- SFS 2016:828. Lag om ändring i diskrimineringslagen (2008:567).
- SFS 2015:796. Förordning med instruktion för Statens kulturråd.
- SFS 2011:124. Förordning med instruktion för Myndigheten för kulturanalys.
- SFS 2010:2012. Förordning om fördelning av vissa statsbidrag till regional kulturverksamhet.
- SFS 2009:748. Förordning om ändring i förordningen (2007:1186) med instruktion för Statens kulturråd.
- SFS 2008:567. Diskrimineringslag.
- SFS 2007:1186. Förordning med instruktion för Statens kulturråd.
- SFS 2007:1175. Förordning med instruktion för Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde.
- SFS 2001:526. Förordning om de statliga myndigheternas ansvar för genomförande av funktionshinderspolitiken.
- SFS 1986:856. Förordning om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken.
- SOU 2010:11. *Spela samman.*
- SOU 2009:16. *Kulturutredningen.*
- SOU 2007:50. Slutbetänkande. *Mångfald är framtiden.*
- SOU 2005:91. *Agenda för mångkultur. Programförklaring och kalendarium för Mångkulturåret 2006.*
- Statskontoret. 2006. *På tvären. Styrning av tvärssektoriella frågor.*
- Stensöta Olofsdotter, Helena. 2009. Jämställdhetsintegrering vid statliga myndigheter. JÄMI rapport 2009/2. <http://www.jamiprogram.se/publikationer/>.
- Västra Götalandsregionen. 2015. *Västra Götalands regionala kulturplan 2016–2019.*
- Västra Götalandsregionen. 2014a. Kvalitativ uppföljning av kultursamverkansmodellen 2013.
- Västra Götalandsregionen. 2014b. Rätten att delta i kulturlivet. Riktlinjer för strategiområdet vidgat deltagande.

Västra Götalandsregionen. 2012. *Västra Götalands kulturplan 2013–2015*.

Västra Götalandsregionen. 2011. *En mötesplats i världen. Västra Götalandsregionens kulturstrategi*.

# Bilaga: Intervjuguide

Myndigheten för kulturanalys har i uppdrag att löpande följa utvecklingen när det gäller mångfald, tillgänglighet och jämställdhet inom kulturområdet. I föreliggande studie undersöker Kulturanalys hur mångfaldsuppdraget tolkas och omsätts i praktik av statliga och regionala kulturinstitutioner.

Intervjuguiden syftar till att skapa en grundläggande struktur för intervjun. Intervjun kommer dock att anpassas till varje enskild aktörs förutsättningar och användning av mångfaldsbegreppet (eller alternativa, närliggande begrepp).

## 1. Inledning

- Intervjuperson (namn, roll):
- Datum för intervju:
- Intervjuare:

## 2. Definition

- Hur definierar ni begreppet mångfald inom er organisation?

Följdfrågor:

- Betyder det olika saker inom olika delar av verksamheten? Ge exempel.
- Använder ni andra, synonyma begrepp? Vilka?

## 3. Syfte med mångfaldsarbetet

- Vad innebär det att integrera ett mångfaldsperspektiv inom er organisation?

Följdfrågor:

- Vilka utmaningar innebär det för er, givet ert kärnuppdrag?
- Vad vill ni åstadkomma med ert mångfaldsarbete (mål)?
- Hur och var finns detta formulerat?
- Ser ni målkonflikter i arbetet? D.v.s., krockar de mål som finns för mångfaldsarbetet med andra mål för verksamheten? Ge exempel.

## 4. Insatser

- Hur arbetar ni i dag för att integrera ett mångfaldsperspektiv i er verksamhet?

Följdfrågor:

- Vilken typ av insatser genomförs?
- Vem riktar sig dessa insatser till?

- Vilken betydelse har mångfaldsarbetet i planeringen av den ordinarie verksamheten?
- Vem är ansvarig för frågan i dag?
- Hur följs arbetet med mångfald upp?
- Vilka mått används i uppföljningen? Hur används resultaten?

## 5. Den statliga styrningen

Ställs till statliga kulturinstitutioner:

- Är det tydligt vad Kulturdepartementet förväntar sig av ert mångfaldsarbete och hur de ser på syftet med detta? Varför/varför inte?
- Var/hur kommuniceras ert mångfaldsuppdrag? I er instruktion, eller även i andra former?
- Hur fungerar dialogen med Kulturdepartementet kring frågor som rör mångfald? Vad är positivt? Vad är negativt?
- Finns det andra aktörer som ni för en dialog med kring mångfaldsfrågor, som har haft betydelse för ert arbete? T.ex. Kulturrådet eller andra organisationer?

Ställs till regioner och landsting:

- På vilket sätt (om alls) påverkas din organisations arbete med mångfald av Statens kulturråds uppföljning av statliga medel inom samverkansmodellen?
- Är det tydligt vad staten, via Kulturrådet, förväntar sig av ert mångfaldsarbete och hur Kulturrådet ser på syftet med detta arbete? På vilket sätt är det tydligt/otydligt?
- Kommunicerar Kulturrådet målsättningarna med mångfaldsarbetet i dialogen kring er kulturplan? Hur kan detta gå till? Positivt/negativt med denna dialog?
- För ni någon annan dialog med Kulturrådet kring frågor som rör mångfald? I vilka sammanhang och hur fungerar den?
- Finns det andra aktörer som ni för en dialog med kring mångfaldsfrågor, som har haft betydelse för ert arbete? Vilka, och på vilket sätt?

## 6. Regional styrning

Ställs till regionala kulturinstitutioner:

- På vilket sätt (om alls) påverkas din organisations arbete med mångfald av regionens/landstingets styrning i denna fråga?
- Är det tydligt vad regionen/landstinget förväntar sig av ert mångfaldsarbete och vad syftet med insatserna är? På vilket sätt är det tydligt/otydligt?
- Var/hur kommuniceras ert mångfaldsuppdrag från regionen/landstinget?

- Hur fungerar dialogen med regionen/landstinget kring frågor som rör mångfald? Vad är positivt? Vad är negativt?
- Finns det andra aktörer som ni för en dialog med kring mångfaldsfrågor, som har haft betydelse för ert arbete? Vilka, och på vilket sätt?

#### **7. Förändringar över tid**

- Har det skett några förändringar i er organisations sätt att arbeta med mångfaldsfrågor under de senaste åren? Hur skulle du i så fall beskriva dessa?
- Vad beror dessa förändringar på?
- (Mer specifikt) Har införandet av kultursamverkansmodellen påverkat ert mångfaldsarbete? Om ja, på vilket sätt?

#### **8. Självvärdering**

- Sammanfattningsvis, hur tycker du att det går med ert mångfaldsarbete – hinder och utvecklingsmöjligheter i arbetet mot er målbild?

#### **9. Övrigt**

- Finns det någonting mer som du vill tillägga om arbetet för att främja mångfald inom er verksamhet?

