

Jämställd kultur

Kvinnor och män på statligt finansierade
kulturinstitutioner i Norden

Postadress:

Box 188
101 23 Stockholm

Besöksadress:

Torsgatan 11, 4 tr

Telefon:

08-528 020 00

E-post:

norden@kulturanalys.se

Webbplats:

www.kulturanalysnorden.se

© Kulturanalys Norden 2017

Formgivning: Södra tornet kommunikation

ISBN: 978-91-87046-45-2

Jämställd kultur

Kvinnor och män på statligt finansierade
kulturinstitutioner i Norden

Innehåll

Förord	5
Summary	6
Sammanfattning	10
Inledning	14
Material och urval	14
Mått på jämställdhet	15
Kvinnor och män på kulturinstitutioner	18
En jämn könsfördelning inom kultursektorn	18
Kvinnor på museer och män i orkestrar	21
Konstnärliga tjänster	24
Kvinnor med konstnärliga tjänster ökar	24
Vanligare att anställda män har konstnärliga tjänster	27
Chefspositioner	29
Könsfördelningen bland chefer skiljer sig åt i Norden	29
Vanligare att anställda män är chefer	30
Andelen kvinnor i chefsposition ökar under 2000-talet	32
Vanligare att män är antingen konstnärer eller chefer	34
Slutsatser	35
Jämställdhet eller på väg mot kvinnodominans?	35
Inflytande via konstnärlig tjänst och chefsposition	35
Kulturanalys Nordens bedömning	37
Referenser	38
Bilaga I. Material och urval	39
Bilaga II. Figurer	45
Bilaga III. Kulturinstitutioner i populationen	68

Förord

Kulturanalys Norden har till uppgift att ta fram statistik och andra kunskapsunderlag som är av relevans för den nordiska kulturpolitiken. Syftet med Kulturanalys Nordens verksamhet är därmed att utveckla kunskap som är till nytta för beslutsfattare som vill utveckla den nordiska kulturpolitiken och stärka det nordiska kulturlivet.

I *Jämställd kultur* har vi kartlagt hur många kvinnor och män som är anställda inom den statligt finansierade kultursektorn i de nordiska länderna samt i vilka roller och på vilka positioner de finns. Jämställdhet är ett prioriterat politikområde i de nordiska länderna men det saknas idag systematiska kunskapsunderlag inom det nordiska samarbetet för kultur. Därför ser vi det som angeläget att kunna bidra med en överblick och en jämförelse av kvinnor och mäns makt och inflytande i den statligt finansierade kultursektorn.

I arbetet med denna kartläggning har vi haft ett värdefullt samarbete med de nordiska statistikbyråerna och deras kulturstatistiker. Rapporten har tagits fram av Katharina Tollin, Erik Peurell, Lovisa Sydén och Karolina Windell.

Stockholm, den 13 november 2017.

Sverker Härd
Myndighetschef, Myndigheten för kulturanalys

Summary

Gender equality is a priority policy area in the Nordic countries, which is why they have been working cooperatively on equality policy issues since 1974. Within the framework of this cooperation, the Nordic Council of Ministers has developed equality indicators so as to be able to monitor developments and trends in the various countries. There are currently indicators for education, health, demographics, labour markets, family and welfare, power and influence, and income. However, indicators that can elucidate developments and trends in the cultural sphere are lacking.

The Nordic Agency for Cultural Policy Analysis (Kulturanalys Norden) has consequently mapped the numbers of women and men who are employed in state-funded cultural institutions in the Nordic countries. This mapping process is based on registry data from the Nordic statistical agencies, and also reveals the gender distributions for various positions and in different areas of culture from 2000 to 2016. The aim is to report data that can serve as the basis for Nordic cooperation on equality in the cultural sector.

Main results

Equal gender distribution in the Nordic cultural sector

One of the goals of the Nordic collaboration on equality is to ensure that “women and men in the Nordic region have the same opportunities to participate in the labour market and have financial independence”.¹ An effort is consequently underway to end gender segregation in the labour market. Our study shows that, in contrast to Nordic labour markets in general, state-funded cultural institutions are characterised by an equal gender distribution in all the Nordic countries. No country has a staff composition within its cultural sector in which the underrepresented gender comprises less than 40 per cent of the employees.

The overall trend is that the proportion of women in state-funded cultural institutions has been increasing in this century, during which Denmark, Finland, Iceland, Norway and Sweden have gone from an almost equal gender distribution to having roughly 5 per cent more female employees.

Staff compositions vary in different parts of the cultural sector. There is a majority of women in the museum sector in all countries, while music- and orchestral institutions have somewhat more male employees in Denmark, Finland and Norway.

¹ *Nordic Council of Ministers 2014 p. 17.*

More common for men than women to have artistic occupations

The results show that, in several of the Nordic countries, a larger proportion of men than women employed in state cultural institutions hold artistic positions.

The gender breakdown in the artistic occupations has become more equal in Denmark, Finland, Norway and Sweden this century. The number of women in artistic occupations is increasing over time in Finland, Norway and Sweden, but the proportion of men holding such positions is still greater. In other words, it is more likely for a man than a woman to hold an artistic position in Finland, Norway or Sweden.

Among employees in cultural institutions in Denmark, it is equally common for men and women to hold artistic positions. The share of women in artistic positions has clearly grown over time in Denmark, and the distribution was fully even in 2016. The gender distribution for such positions is also highly uniform in Iceland, and has been so since 2008.

More common for men to be managers

All Nordic countries have a higher share of women in managerial positions in state cultural institutions than the average for the labour market in general in each country. However, differences still remain in terms of the opportunities open to men and women to achieve a managerial position, and it is more likely for a man than a woman to hold such a position in every country except Iceland.

In Finland, Norway and Sweden, the proportion of female employees who are managers is nearly as great as that of men, but there is a preponderance of men. In Denmark, the proportion of employed men who hold a managerial position is nearly twice the corresponding figure for employed women. The situation is the reverse in Iceland.

The proportion of women in managerial positions is increasing over time

Although it is more common for a man to hold a managerial position in most Nordic countries, we see that the proportion of women in such positions in the state-funded cultural sector has increased over time in all the Nordic countries. At present roughly 54 per cent of the managers in state-funded cultural institutions in Finland, Norway and Sweden are women, following a gradual increase in the proportion of women in these positions in this century.

Some 42 per cent of the managers in Denmark are women (2015), and the differences between the proportions of women and men have not changed notably over time there. Comparing the Nordic countries, we can see that Denmark is the

country with the lowest number of positions designated as managerial roles, and the lowest proportion of women in those positions.

The gender differences at the managerial level are extensive in Iceland; 75% of the managers in Iceland are women, and the gender breakdown did not change notably between 2008 and 2016.

More common for men to be either artists or managers

Opportunities to exert power and influence over the content of culture and to shape its form are probably unevenly divided between artistic and managerial positions in the cultural institutions of the various countries. We can derive an overall picture by combining the proportions of female and male employees of these institutions who hold either an artistic or managerial position. Such a comparison shows that, in all the Nordic countries, it is more common for male employees than for female employees to hold an artistic or managerial position. The greatest differences in this respect are found in Finland and Sweden.

Conclusions

Equality, or on the path to female dominance?

If the trend toward an increasing number of female employees in the cultural sector continues, there may be cause to ask whether we are seeing a transition from a gender-integrated cultural sector to a female-dominated cultural realm in the Nordic region. Previous research shows that gender equalisation within a given profession or industry can be the start of a new form of gender segregation. Over time, what appears to be a trend toward gender integration in a profession or sector can prove to be a transitional phase that leads to male or female dominance within a profession or industry. New types of gender distributions also tend to impact the status and organisation of an occupational field.² With an awareness of these general tendencies, it could be important to monitor developments in the cultural sector moving forward.

Influence via artistic and managerial positions

That a sector has equal numbers of female and male employees or is female-dominated in terms of the number of employees does not mean that it is characterised by an even distribution of power and influence. One of the goals of the Nordic Council of Ministers is that women and men will have the “same access and opportunities to exert influence and to participate, and the power to take part in decision-making processes and shape the welfare societies of the Nordic

² *Hebson & Rubery 2004 p. 205.*

region”.³ Equal opportunities in terms of power and influence within our cultural life also entail participation in the processes that determine what is considered to be good art, literature, music and theatre.⁴ Overall, our study indicates that analyses of power and influence should encompass not only the proportions of men and women in managerial positions, but also the extents to which men and women have access to key artistic positions. The report shows that there are differences in female and male representation in such positions.

Recommendations

The Nordic Council of Ministers is monitoring the evolution of equality in the Nordic countries by means of established indicators. Regular publications of comparable data are considered to be important as a knowledge base for enabling the promotion of equality in these countries. There are currently indicators for education, health, demographics, labour markets family and welfare, power and influence, and income. On the other hand, there are no indicators that can elucidate developments in the cultural realm specifically.

The Nordic Agency for Cultural Policy Analysis (Kulturanalys Norden) recommends that the three equality measurements that have served as the basis for this report be followed up as indicators of equality in the cultural realm. These three equality measurements shed light on developments and trends in relation to the Nordic Council of Ministers’ goals of breaking up the gender distribution in the labour market and achieving an equitable distribution of power and influence. The three equality measurements are:

- Proportion of women and men among those employed in the cultural sector
- Proportion of women and men holding artistic positions

³ Nordic Council of Ministers 2014 p. 14.

⁴ Official Swedish Government Report SOU 2007:108 p. 157, Hermele 2009 and 2015.

Sammanfattning

Jämställdhet är ett prioriterat politikområde i de nordiska länderna. Därför har de nordiska länderna samarbetat kring jämställdhetspolitik sedan 1974. Inom ramen för denna samverkan har Nordiska ministerrådet utvecklat jämställdhetsindikatorer för att kunna följa utvecklingen inom de olika länderna. Idag finns indikatorer för utbildning, hälsa, demografi, arbetsmarknad, familj och omsorg, makt och inflytande samt intäkter. Det saknas dock indikatorer som kan belysa utvecklingen på kulturområdet.

Kulturanalys Norden har därför kartlagt hur många kvinnor och män som är anställda på de statligt finansierade kulturinstitutionerna i de nordiska länderna. Kartläggningen bygger på registerdata från de nordiska statistikbyråerna och visar också hur könsfördelningen har sett ut på olika positioner och inom olika kulturområden under åren 2000–2016. Syftet är att redovisa uppgifter som kan ligga till grund för ett nordiskt samarbete om jämställdhet inom kultursektorn.

Huvudresultat

Jämn könsfördelning i den nordiska kultursektorn

Ett delmål för det nordiska jämställdhetssamarbetet är att ”kvinnor och män i Norden har samma möjligheter att delta på arbetsmarknaden och till ekonomisk självständighet”.⁵ Därför eftersträvas att könssegregeringen på arbetsmarknaden upphör. Vår kartläggning visar att de statligt finansierade kulturinstitutionerna, till skillnad från de nordiska arbetsmarknaderna i stort, präglas av en jämn könsfördelning i alla nordiska länder. Inget land har en personalsammansättning inom kultursektorn där det underrepresenterade könet utgör en mindre andel än 40 procent av de anställda.

Den övergripande tendensen är att andelen kvinnor på de statligt finansierade kulturinstitutionerna ökar under 2000-talet. Danmark, Finland, Island, Norge och Sverige går från en nästintill jämn könsfördelning till att ha cirka 5 procent fler anställda kvinnor under 2000-talet.

Personalsammansättningen varierar inom olika delar av kultursektorn. I samtliga länder finns en majoritet kvinnor i museisektorn, medan musik- och orkesterinstitutionerna har något fler män som anställda i Danmark, Finland och Norge.

⁵ Nordiska ministerrådet 2014 s. 17.

Vanligare att män har konstnärliga yrken än kvinnor

Resultaten visar att det i flera av de nordiska länderna är en större andel av männen än av kvinnorna bland de anställda på statliga kulturinstitutioner som har konstnärliga tjänster.

I Danmark, Finland, Norge och Sverige har könsfördelningen i de konstnärliga yrkena blivit jämnare under 2000-talet. I Finland, Norge och Sverige ökar antalet kvinnor i konstnärliga yrken över tid, men andelen män är fortfarande större inom konstnärliga yrken. Det är med andra ord större sannolikhet att en man har en konstnärlig position än en kvinna i Finland, Norge och Sverige.

I Danmark är det lika vanligt att män och kvinnor har konstnärliga tjänster bland de anställda på kulturinstitutionerna. Andelen kvinnor på konstnärliga positioner har ökat tydligt över tid i Danmark och fördelningen var helt jämn år 2016. Även på Island är könsfördelningen mycket jämn på dessa tjänster och har varit det sedan 2008.

Vanligare att män är chefer

Samtliga nordiska länder uppvisar en högre andel kvinnor på chefspositioner på statliga kulturinstitutioner än genomsnittet på arbetsmarknaden i stort i respektive land. Det finns emellertid fortfarande skillnader mellan mäns och kvinnors möjligheter att inneha en chefsposition; i alla länder utom Island är sannolikheten större för en man att ha en chefsposition än för en kvinna.

I Finland, Norge och Sverige är det nästan lika stor andel bland de anställda kvinnorna som är chefer som bland männen, men det finns en övervikt för männen. I Danmark är det nästan dubbelt så stor andel av de anställda männen som har en chefsposition jämfört med de anställda kvinnorna. På Island är situationen den omvända.

Andelen kvinnor i chefsposition ökar över tid

Även om det är vanligare att en man får en chefsposition i de flesta nordiska länder, ser vi att andelen kvinnor i chefsposition i kultursektorn har ökat över tid i alla nordiska länder. Idag är ungefär 54 procent av cheferna på kulturinstitutionerna i Finland, Norge och Sverige kvinnor, efter en gradvis ökning av andelen kvinnor på dessa positioner under 2000-talet.

I Danmark är 42 procent av cheferna kvinnor (2015), och skillnaderna mellan andelen kvinnor och män har inte förändrats nämnvärt över tid i Danmark. När de nordiska länderna jämförs kan vi konstatera att Danmark är det land med lägst antal tjänster som angetts som chefsroll och lägst andel kvinnor på dessa tjänster.

På Island är könsskillnaderna stora på chefsnivå. 75 procent av cheferna på Island är kvinnor, och könsfördelningen har inte förändrats nämnvärt mellan 2008 och 2016.

Vanligare att män är antingen konstnärer eller chefer

Möjligheten till makt och inflytande över kulturens innehåll och konstens utformning är sannolikt olika fördelad mellan konstnärliga tjänster och chefspositioner på de olika ländernas kulturinstitutioner. Om andelen kvinnor och män bland de anställda som antingen har en konstnärlig tjänst eller en chefstjänst läggs samman får vi en helhetsbild. En sådan jämförelse visar att det i alla nordiska länder är vanligare att de anställda männen har en konstnärlig tjänst eller chefsposition än de anställda kvinnorna. Störst skillnader avseende detta finns i Finland och Sverige.

Slutsatser

Jämställdhet eller på väg mot kvinnodominans?

Om tendensen med ett ökande antal anställda kvinnor inom kultursektorn fortsätter kan det finnas anledning att fråga sig om vi ser en övergång från en könsintegrerad kultursektor till ett kvinnodominerat kulturliv i Norden. Tidigare forskning visar att en könsutjämning inom ett visst yrke eller en viss bransch kan vara början på en ny form av könssegregering. Det som på kort sikt förefaller vara en utveckling mot könsintegrering av ett yrke eller en sektor kan över tid visa sig vara en övergångsfas som leder till mans- respektive kvinnodominans inom ett yrke eller en bransch. Nya former av könsuppdelning tenderar även att påverka ett yrkesområdes status och organisering.⁶ Med vetskap om dessa övergripande tendenser kan det bli viktigt att följa utvecklingen framöver på kulturområdet.

Inflytande via konstnärlig tjänst och chefsposition

Att en sektor har lika många kvinnor anställda som män, eller att en sektor är kvinnodominerad när det gäller antalet anställda, innebär inte att den präglas av en jämn fördelning av makt och inflytande. Ett av Nordiska ministerrådets mål är att kvinnor och män ska ha "samma tillgång och möjlighet till inflytande, påverkningsmöjligheter och makt att delta i beslutsprocesser och i utformandet av välfärdssamhällena i Norden".⁷ Lika möjligheter till makt och inflytande inom kulturlivet innebär bland annat delaktighet i de processer som avgör vad som anses vara god konst, litteratur, musik och teater.⁸ Sammantaget indikerar vår kartläggning att analyser av makt och inflytande inte enbart bör omfatta andelen män/kvinnor på chefspositioner, utan också i vilken utsträckning män och kvinnor

⁶ Hebson & Rubery 2004 s. 205.

⁷ Nordiska ministerrådet 2014 s. 14.

⁸ SOU 2007:108 s. 157, Hermele 2009 och 2015.

har tillträde till konstnärliga nyckelpositioner. Rapporten visar att kvinnors och mäns representation på dessa positioner skiljer sig åt.

Rekommendationer

Nordiska ministerrådet följer jämställdhetsutvecklingen i de nordiska länderna genom fastställda indikatorer. Regelbundna publiceringar av jämförbara data anses viktiga som kunskapsunderlag för att kunna främja jämställdhet i länderna. Idag finns indikatorer för utbildning, hälsa, demografi, arbetsmarknad, familj och omsorg, makt och inflytande samt intäkter. Däremot finns det inga indikatorer som specifikt kan belysa utvecklingen på kulturområdet.

Kulturanalys Norden rekommenderar att de tre jämställdhetsmått som varit utgångspunkten för denna rapport följs upp som indikatorer för jämställdhet på kulturområdet. De tre jämställdhetsmått belyser utvecklingen i förhållande till Nordiska ministerrådets mål att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden och målet att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande. Dessa tre jämställdhetsmått är:

- Andel kvinnor och män bland de anställda i kultursektorn.
- Andel kvinnor och män med konstnärliga tjänster.
- Andel kvinnor och män i chefspositioner.

Inledning

Jämställdhet är ett prioriterat politikområde i de nordiska länderna. De nordiska länderna har samarbetat kring jämställdhetspolitik sedan 1974. Målsättningen för det nuvarande nordiska jämställdhetssamarbetet är ”att bidra till ett effektivt jämställdhetsarbete i de nordiska länderna, Färöarna, Grönland och Åland och att höja kunskapen om jämställdhet i Norden”.⁹ En viktig del av samverkan mellan länderna har bestått i att verka för att ta fram och presentera könsuppdelad statistik på olika områden.¹⁰

För att kunna jämföra utvecklingen i de olika länderna har Nordiska ministerrådet utvecklat jämställdhetsindikatorer. Det anses viktigt med regelbundna publiceringar av jämförbara data om jämställdhetsutveckling som kunskapsunderlag för att kunna främja jämställdhet i de nordiska länderna. Idag finns indikatorer för utbildning, hälsa, demografi, arbetsmarknad, familj och omsorg, makt och inflytande samt intäkter. Däremot finns inga indikatorer som specifikt kan belysa utvecklingen på kulturområdet. Samtidigt är strategin för det nordiska jämställdhetssamarbetet att jämställdhetsperspektivet ska beaktas på samtliga samarbetsområden – inklusive kulturområdet.¹¹

Kulturanalys Norden har därför genomfört en kartläggning av hur många kvinnor och män som arbetar inom den statligt finansierade kultursektorn i de nordiska länderna samt i vilka roller och på vilka positioner de finns.¹² Kartläggningen innefattar uppgifter om andelen kvinnor och män i chefspositioner och i konstnärliga yrken. Vi redovisar en nulägesbild samt uppgifter om utvecklingen mellan åren 2000–2016. Syftet är att redovisa data som kan ligga till grund för ett nordiskt samarbete om jämställdhet inom kultursektorn.

Material och urval

Kulturanalys Nordens kartläggning är baserad på könsuppdelade registerdata från de nordiska ländernas nationella statistikbyråer. Utgångspunkten för undersökningen är officiella uppgifter om antalet sysselsatta kvinnor och män vid statligt finansierade kulturinstitutioner i respektive land.

Populationen inkluderar därmed anställda vid nationella kulturinstitutioner och regionala kulturverksamheter som får huvuddelen av sina anslag från staten. Urvalet har syftat till att skapa jämförbarhet mellan de nordiska länderna. För att

⁹ Nordiska ministerrådet 2014 s. 7.

¹⁰ Nordiska ministerrådet 2014 s. 11.

¹¹ Nordiska ministerrådet 2014 s. 9.

¹² Kartläggningen omfattar tillsvidare- och visstidsanställda. Frilansare ingår inte i undersökningen.

ta fram en population från varje land har vi tagit hjälp av kulturstatistiker i respektive nordiskt land. De statligt finansierade kulturinstitutionerna har därefter delats in i fyra kategorier i varje land: *scenkonstinstitutioner*, *orkesterinstitutioner*, *museer* och *övriga kulturverksamheter*¹³. När vi skriver om de statligt finansierade kulturinstitutionerna är det alltså dessa verksamheter som åsyftas.

Urvalsprinciperna får konsekvenser för populationens sammansättning i respektive nordiskt land. I Norge är till exempel merparten av de anställda vid de undersökta kulturinstitutionerna museianställda, till följd av att övriga kulturinstitutioner oftare finansieras på andra sätt än via statliga anslag. Det medför att vi fångar upp olika typer av institutioner inom respektive land beroende på kulturpolitikens utformning. Därför är det viktigt att ta hänsyn till de särskilda omständigheter som råder i varje land vid jämförelser mellan de nordiska länderna. I Bilaga I finns en utförlig redovisning av urval och population för varje land. Samtidigt vill vi betona att syftet med studien är att undersöka hur könsfördelningen ser ut på de institutioner där staten genom sin finansiering har inflytande över verksamheterna. Den statliga styrningen kan dessutom vara uttalad genom bestämda uppdrag, vilket vi emellertid inte har tagit hänsyn till i våra populationsavgränsningar. Som resultaten visar, finns det gemensamma mönster i de flesta nordiska länder, trots att populationerna från respektive land kan ha tyngdpunkten inom olika kulturområden.

Kartläggningen ger en nulägesbild av jämställdheten i kultursektorn men visar även utvecklingen över tid. För respektive land har vi erhållit data om könsfördelningen för följande tidsperioder:

- Finland: 2000–2014
- Danmark: 2000–2015
- Island: 2008–2016
- Norge: 2003–2016
- Sverige: 2001–2015

Den tidsperiod som täcks i alla länder är 2008 till 2015. I samtliga figurer redovisas dock hela tidsserien för respektive land. Syftet är att synliggöra utvecklingen över tid för det enskilda landet. På grund av förändrade normer inom statistikindelingen finns det dock tidsserier för Sverige och Danmark som inte är jämförbara. Dessa beskrivs i Bilaga I samt i redogörelsen för resultaten, där det är relevant.

Mått på jämställdhet

Kartläggningen belyser utvecklingen avseende jämställdhet och redovisar därför könsuppdelade data. Med kön avses en binär uppdelning i män och kvinnor, utifrån

¹³ Med övriga kulturverksamheter avses bidragsgivande och främjande kulturmyndigheter, stiftelser och bolag.

hur anställda i kultursektorn klassificerats i de nationella statistikbyråernas registerdata genom personnummer. Det innebär att vi inte fångar självidentifierad könstillhörighet och inte heller icke-binära könsidentiteter. I stället ges en övergripande bild av hur andelen kvinnor och män på olika positioner och i olika delar av kultursektorn varierar.

Vår sammanställning av data om jämställdhet på kulturområdet utgår från Nordiska ministerrådets jämställdhetsindikatorer. Som tidigare nämnts saknas indikatorer för att bedöma utvecklingen på kulturområdet. Däremot finns indikatorer dels för jämställdhet på arbetsmarknaden, dels för makt och inflytande generellt, vilka kan användas för att redovisa data om kultursektorn. Med utgångspunkt i indikatorer som finns inom arbetsmarknadsområdet har vi valt tre huvudsakliga mått för att redovisa utvecklingen över tid på kulturområdet:

- Andel kvinnor och män bland de anställda i kultursektorn.
- Andel kvinnor och män med konstnärliga tjänster.
- Andel kvinnor och män på chefspositioner.

De nordiska jämställdhetsindikatorerna för arbetsmarknaden fokuserar på branscher som är mansdominerade eller kvinnodominerade. Utgångspunkten är att arbetsmarknaden i de nordiska länderna är könssegregerad. En bransch eller sektor med en andel på 60 procent eller högre män respektive kvinnor anses vara mans- respektive kvinnodominerad. Om andelen kvinnor eller män bland de anställda uppgår till 70 procent eller mer är branschen att betrakta som starkt könssegregerad.

Kvinnor tenderar att dominera i branscher som traditionellt betraktas som kvinnliga, medan män återfinns i yrken och branscher som uppfattas som manliga.¹⁴ Denna könsuppdelning har ett samband med lägre löner och sämre arbetsvillkor inom de kvinnodominerade branscherna. Ett delmål för det nordiska jämställdhetssamarbetet är därför att ”kvinnor och män i Norden har samma möjligheter att delta på arbetsmarknaden och till ekonomisk självständighet”.¹⁵ Av detta följer att Nordiska Ministerrådet eftersträvar att könsuppdelningen på arbetsmarknaden upphör. Mot bakgrund av dessa målsättningar presenterar vi data om könsfördelningen bland de anställda på de statligt finansierade kulturinstitutionerna över tid och i respektive nordiskt land. Vi redovisar även hur könsfördelningen ser ut bland de anställda på olika kulturområden – musik, scenkonst, museer och myndigheter – för att synliggöra eventuella tendenser till könsuppdelning kopplade till genre och verksamhetsområde.

Till sist presenteras data om könsfördelningen bland chefer. Definitionen av chefsyrken bygger på de internationella ISCO-koderna för yrkesklassificering. I de

¹⁴ Halldén 2014 s. 54.

¹⁵ Nordiska ministerrådet 2014 s. 17.

nordiska länderna präglas arbetsmarknaden av en ojämn fördelning av kvinnor och män på olika befattningsnivåer. Enligt Nordiska ministerrådet leder en ojämn könsfördelning av kvinnor och män på chefspositioner till ”att man inte utnyttjar de tillgängliga resurserna på bästa sätt”.¹⁶ Ett viktigt mål för den nordiska jämställdhetspolitiken är därför att ”kvinnor och män har samma tillgång och möjlighet till inflytande, påverkningsmöjligheter och makt att delta i beslutsprocesser och i utformandet av välfärdssamhällena i Norden”.¹⁷ Därför används ofta könsfördelning på chefspositioner som en indikator på möjligheten till inflytande för kvinnor och män. Ett annat sätt att undersöka möjligheten till inflytande i kulturlivet är att sammanställa uppgifter om hur många kvinnor och män som är verksamma inom kulturinstitutionernas kärnverksamheter. Vi har därför även utgått från respektive lands yrkesklassificering av de anställda och redovisar könsfördelningen på tjänster som kategoriseras som konstnärliga.

Målsättningen är genomgående att kvinnor och män ska vara representerade med minst 40 procent, oberoende av om det gäller arbetsställe, resurser, makt och inflytande. Målet är således en könsfördelning där det underrepresenterade könet inte understiger 40 procent inom en kategori, medan det överrepresenterade könet inte överstiger 60 procent. Intervallet är baserat på att kvinnor och män sinsemellan utgör 50 procent av befolkningen. Därför eftersträvas en jämn representation på centrala områden och poster. Om könsfördelningen återfinns inom intervallet 40–60 procent anses utvecklingen ligga i linje med jämställdhetsmålen.

Till sist mäts jämställdhet på ytterligare ett sätt i denna kartläggning. Arbetsmarknadsforskning visar att horisontell och vertikal könssegregering uppstår även inom kvinno- och mansdominerade sektorer.¹⁸ Det innebär att anställda av det underrepresenterade könet inte sällan koncentreras i enskilda yrken och positioner inom en viss sektor. Män tenderar att vara överrepresenterade på ledande funktioner inom kvinnodominerade sektorer såsom vård, skola och omsorg. Inom sjuksköterskeyrket är exempelvis 91 procent av de anställda sjuksköterskorna kvinnor, men trots detta är det vanligare att de män som är verksamma som sjuksköterskor återfinns på tjänster som klassificeras som chefsyrken.¹⁹ För att undersöka om det är vanligare att kvinnor eller män har konstnärliga respektive chefstjänster i de nordiska länderna jämförs könsfördelningen på dessa positioner med andelen kvinnor och män bland de anställda. Syftet med detta jämställdhetsmått är därmed att undersöka om kvinnors och mäns möjligheter till inflytande via ett konstnärligt yrke eller en chefsposition skiljer sig åt på kulturinstitutionerna i Norden.

¹⁶ Nordiska ministerrådet 2014 s. 18.

¹⁷ Nordiska ministerrådet 2014 s. 14.

¹⁸ Halldén 2014 s. 49–50.

¹⁹ Robertson 2002 s. 2.

Kvinnor och män på kulturinstitutioner

I detta kapitel presenteras antalet och andelen anställda kvinnor och män på de statligt finansierade kulturinstitutionerna i de nordiska länderna. Vi redovisar hur könsfördelningen bland de anställda varierar över tid och inom olika delar av kultursektorn – det vill säga på de nordiska ländernas institutioner för scenkonst, musik, museer och övriga kulturverksamheter²⁰.

En jämn könsfördelning inom kultursektorn

De nordiska länderna har en könsuppdelad arbetsmarknad. I Norden arbetar 43–48 procent av alla kvinnor och 11–15 procent av alla män i de största kvinnodominerade branscherna. Störst andel kvinnor är verksamma i kvinnodominerade branscher i Norge och minst på Island. Inom mansdominerade branscher arbetar 44–54 procent av alla män, men även 12–16 procent av alla kvinnor.²¹

Kultursektorn är en mindre bransch, men en av de få som inte är tydligt könsuppdelade. Personalsammansättningen på de undersökta kulturinstitutionerna är relativt jämn, med något fler kvinnor som anställda i samtliga nordiska länder. Likheten mellan de nordiska ländernas populationer är slående. Andelen kvinnor bland de anställda på de statligt finansierade kulturinstitutionerna varierar mellan 54 och 56 procent i alla nordiska länder under åren 2014–2016.

Tabell 1. Könsfördelning bland de anställda på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna.

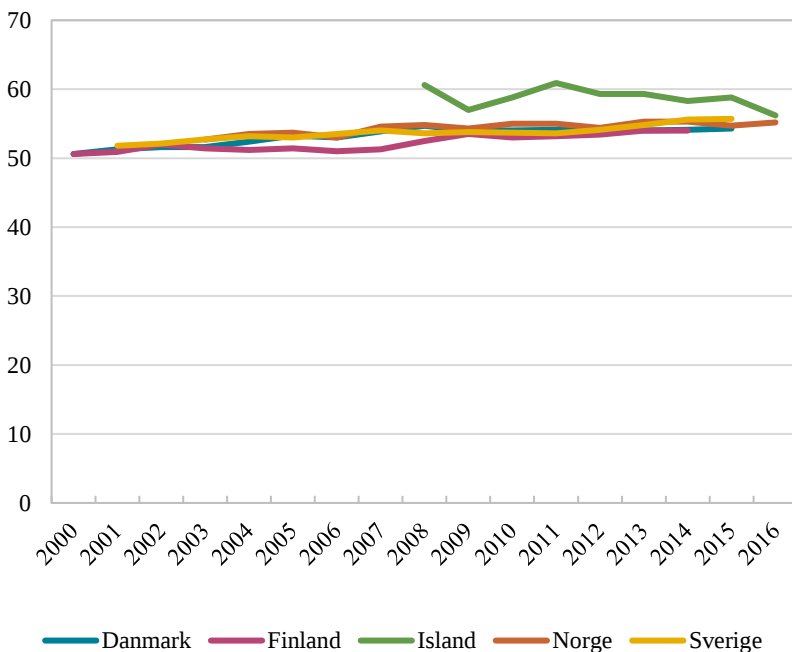
Table 1. Gender distribution among employees of state-funded cultural institutions in the Nordic countries.

	Danmark 2015	Finland 2014	Island 2016	Norge 2016	Sverige 2015
Totalt antal anställda	9 957	3 883	601	7 066	10 410
Antal kvinnor	5 403	2 099	338	3 899	5 526
Andel kvinnor	54,2 %	54,0 %	56,2 %	55,2 %	55,7 %

²⁰ Med övriga kulturverksamheter avses bidragsgivande och främjande kulturmyndigheter, stiftelser och bolag.

²¹ Nordiska ministerrådets jämställdhetsindex 2015 – Könsfördelning enligt yrke på arbetsmarknaden.

Den relativt jämna könsfördelningen har uppstått på olika sätt i de nordiska länderna. Att kvinnor idag är i majoritet bland de anställda på de undersökta institutionerna i Danmark, Finland, Norge och Sverige reflekterar en kontinuerlig ökning av andelen kvinnor bland de anställda i kultursektorn under 2000-talet. Island har den högsta andelen kvinnor på kulturinstitutioner. Den isländska sysselsättningsstatistiken visar att andelen kvinnor har varierat mellan som knappt 61 procent som högst (2011) och 56,2 procent (2016). De stora förändringarna mellan åren beror dock på att ett litet antal personer får stor betydelse för procentandelarna.



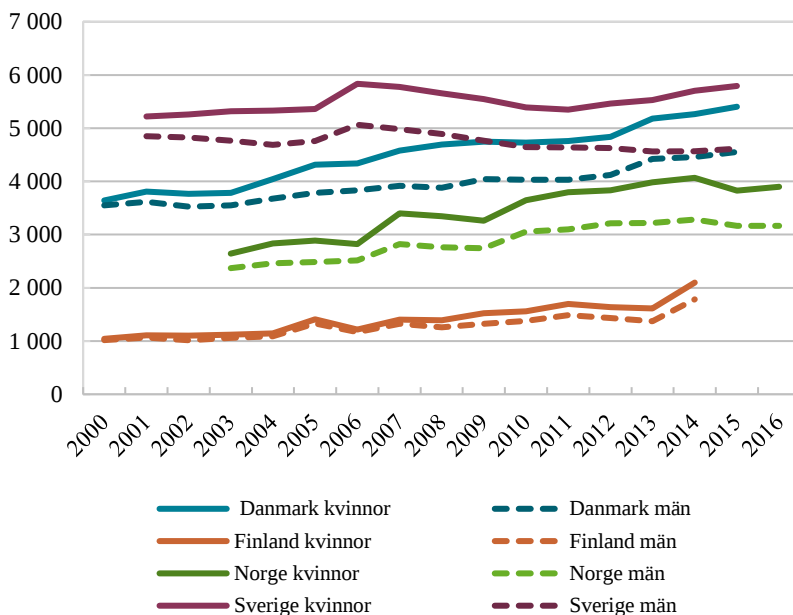
Figur 1. Andel kvinnor bland de anställda på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna 2000–2016. Procent.

Figure 1. Proportion of women among the employees of state-funded cultural institutions in the Nordic countries, 2000–2016. Percent.

När det gäller jämställdhetsutvecklingen i Norden visar statistiken också att könsskillnaderna har ökat under 2000-talet. Danmark, Finland, Norge och Sverige hade alla en nästintill jämn könsfördelning bland de anställda i början av 2000-

talet. I Danmark, Finland och Norge beror förändringen på att antalet anställda kvinnor har ökat mer än antalet anställda män, vilket påverkade könsfördelningen i varierande grad på de undersökta kulturinstitutionerna under 2000-talet.

I Sverige har könsfördelningen delvis påverkats av att antalet anställda män tydligt minskat under samma tidsperiod. Även antalet anställda kvinnor minskade i Sverige minskade under åren 2006–2010, men därefter har det skett en gradvis återhämtning, och 2015 är antalet anställda kvinnor ungefär detsamma som 2006. Sammantaget har detta medfört att fler kvinnor än män är anställda på de statligt finansierade kulturinstitutionerna i Sverige.²²

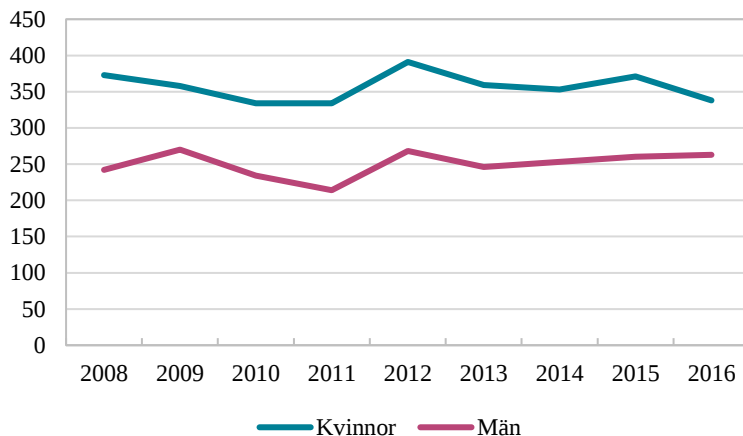


Figur 2. Antalet anställda kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Danmark, Finland, Norge och Sverige, 2000–2016.

Figure 2. Number of female and male employees in state-funded cultural institutions in Denmark, Finland, Norway and Sweden, 2000–2016.

²² Se Bilaga II för en enskild redovisning av svenska data. I Sverige ökade också antalet anställda, både män och kvinnor, temporärt under åren 2005–2008. Det är sannolikt en effekt av och sammanfaller med en satsning på att projekthanterare långtidsarbetslösa akademiker inom kultursektorn.

Som tidigare nämnts ingår betydligt färre kulturinstitutioner och anställda i den isländska populationen än i populationerna från de övriga länderna i undersökningen. Uppgifterna om könsfördelningen på Island redovisas därför i en egen figur nedan. Figur 3 nedan visar att könsfördelningen varierat marginellt bland de anställda mellan 2008 och 2016.



Figur 3. Antal anställda kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner på Island 2008–2016.

Figure 3. Number of female and male employees in state-funded cultural institutions in Iceland, 2008–2016.

Kvinnor på museer och män i orkestrar

De undersökta kulturinstitutionerna i de nordiska länderna har alltså sammantaget något fler kvinnor än män anställda. Könsfördelningen varierar dock inom kultursektorns olika delar. Om kultursektorn delas upp i *konstarter* (scenkonst och musik) respektive *kulturarv och övriga kulturverksamheter* (museer samt bidragsgivande och främjande myndigheter), blir det tydligt att det finns ungefär lika många kvinnor som män inom de konstnärliga verksamheterna musik- och orkesterinstitutioner och på scenkonstinstitutioner. På kulturinstitutioner med inriktning på kulturarv och administration är majoriteten av de anställda kvinnor. Skillnaden i könsfördelningen mellan de olika kulturområdena är tydlig i samtliga nordiska länder. Störst skillnader i personalsammansättningen mellan de olika områdena finns i Finland och minst i Danmark.

Tabell 2. Andel kvinnor bland anställda på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna. Procent.

Table 2. Proportion of women among employees in state-funded cultural institutions in the Nordic countries. Percent.

Område	Danmark 2015	Finland 2014	Island 2016	Norge 2016	Sverige 2015
Samtliga anställda	55,2	54,0	56,2	54,2	55,7
Scenkonst och orkester	50,9	49,8	50,4	50,1	52,5
Kulturarv och övriga kulturverksamheter	55,7	65,5	60,8	58,1	60,1

I samtliga nordiska länder är kvinnorna i majoritet bland de anställda på museer. På Island samt i Finland och Sverige är de statligt finansierade museerna tydligt kvinnodominerade sektorer. Även i Norge har museisektorn en tydlig övervikt av kvinnor bland de anställda. Könsfördelningen bland de anställda på museerna får därmed ett tydligt genomslag på helhetsbilden, eftersom undersökningspopulationerna består av en hög andel museianställda.

I Danmark fördubblades antalet anställda vid statligt finansierade museer mellan 2000 och 2015, till följd av en regionalreform 2006 som innebar att staten tog över finansieringen av en rad nationellt orienterade *statsanerkendte* museer som tidigare varit de gamla amternas ansvar. Den ökande andelen kvinnor bland anställda inom kultursektorn i Danmark förklaras därmed i stor utsträckning av att ett större antal museer tillkommit i undersökningspopulationen efter 2006.

Även flertalet av de anställda vid statligt finansierade övriga kulturverksamheter (såsom bidragsgivande och främjande kulturmyndigheter, stiftelser och bolag) i de nordiska länderna är kvinnor. Högst andel kvinnor återfinns i Sverige och den jämnaste könsfördelningen inom övriga kulturverksamheter finns i Danmark. Inga större förändringar har skett under 2000-talet, varken mellan länderna eller över tid.

Tabell 3. Antal och andel anställda kvinnor på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna.

Table 3. Proportion and number of female employees in state-funded cultural institutions in the Nordic countries.

Område	Danmark 2015	Finland 2014	Island 2016	Norge 2016	Sverige 2015
Museer	2 901 57,1 %	656 65,5 %	91 69,0 %	1 930 59,1 %	1 986 60,3 %
Övriga kulturverksamheter	977 51,9 %	21 65,6 %	78 53,4 %	579 55,0 %	612 59,6 %
Orkesterinstitutioner	198 44,1 %	221 44,8 %	* *	224 40,6 %	1 158 50,0 %
Scenkonstinstitutioner	1 327 52,0 %	1 201 50,9 %	169 50,4 %	1 158 52,4 %	1 779 54,3 %

* Uppgifterna om anställda på musik och orkesterinstitutioner på Island har inkluderats i kategorin scenkonstinstitutioner eftersom Islands enda orkester har få anställda.

På scenkonstinstitutionerna går utvecklingen genomgående mot en jämnare könsfördelning i de nordiska länderna. I början av 2000-talet fanns något fler verksamma män inom scenkonsten både i Danmark och Sverige. I slutet av perioden, 2015, är kvinnorna något fler. I både Danmark och Sverige sker förskjutningen både genom att antalet anställda män minskar på scenkonstinstitutionerna och genom att antalet kvinnor ökar.

Högst andel män återfinns inom de norska, finska och danska orkesterinstitutionerna. Dessa är den enda kategorin av statligt finansierade kulturinstitutioner i Norden där det finns fler män bland de anställda. Även i Sverige återfinns den högsta andelen män (50 procent) på musikområdet, och samma område har därmed den jämnaste könsfördelningen i Sverige. Den jämna könsfördelningen i Sverige har uppnåtts genom att antalet anställda kvinnor kontinuerligt ökat vid orkesterinstitutionerna efter 2005.

Konstnärliga tjänster

Majoriteten av de anställda vid de nordiska kulturinstitutionerna arbetar inom administrativa, service- och tekniska yrken. Utöver dessa yrkeskategorier finns ett flertal konstnärliga yrken såsom skådespelare, regissör, curator, konstnärlig ledare, musiker, dirigent och scenograf.²³ Könsfördelningen i dessa yrken har sannolikt betydelse för fördelningen av makt och inflytande inom den konstnärliga verksamheten på institutionerna.

Intervallet 40–60 procent är ett etablerat riktmärke för en jämställd fördelning. Det finns dock skäl att undersöka om det är vanligare att kvinnor eller män återfinns i vissa yrken och positioner som är kopplade till status eller inflytande. Kartläggningen visar att en större andel bland de anställda männen än bland de anställda kvinnorna har konstnärliga tjänster i flera av de nordiska länderna. I detta kapitel redovisas därför könsfördelningen inom de yrken som utgör kulturinstitutionernas kärnverksamhet – de konstnärliga tjänsterna.

Kvinnor med konstnärliga tjänster ökar

Könsfördelningen inom konstnärliga tjänster är jämn i de nordiska länderna. Personalsammansättningen ligger i linje med Nordiska ministerrådets målsättning att andelen av det underrepresenterade könet inte ska understiga 40 procent. På Island och i Danmark är könsfördelningen på de undersökta kulturinstitutionerna mycket jämn. Andelen kvinnor på konstnärliga tjänster är lägst i Sverige.

²³ De yrken som kategoriserats som konstnärliga är de som enligt den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08 samlas i koderna 264 "Authors, journalists and linguists", 265 "Creative and performing artists" samt 343 "Photographers, Interior designers and decorators, Gallery, museum and library technicians, Other artistic and cultural associate professionals". Detta har sedan anpassats till respektive lands tillämpbara nomenklatur för yrkesklassificering.

Tabell 4. Könsfördelning bland de anställda med konstnärliga tjänster på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna.

Table 4. Gender distribution among employees in artistic occupations in state-funded cultural institutions in the Nordic countries.

	Danmark 2015	Finland 2014	Island 2016	Norge 2016	Sverige 2015
Antal kvinnor med konstnärliga tjänster	633	582	79	567	1 042
Andel kvinnor med konstnärliga tjänster	50,0 %	47,0 %	50,0 %	46,5 %	43,9 %
Antal män med konstnärliga tjänster	633	656	79	652	1 332
Andel män med konstnärliga tjänster	50,0 %	53,0 %	50,0 %	53,5 %	56,1 %

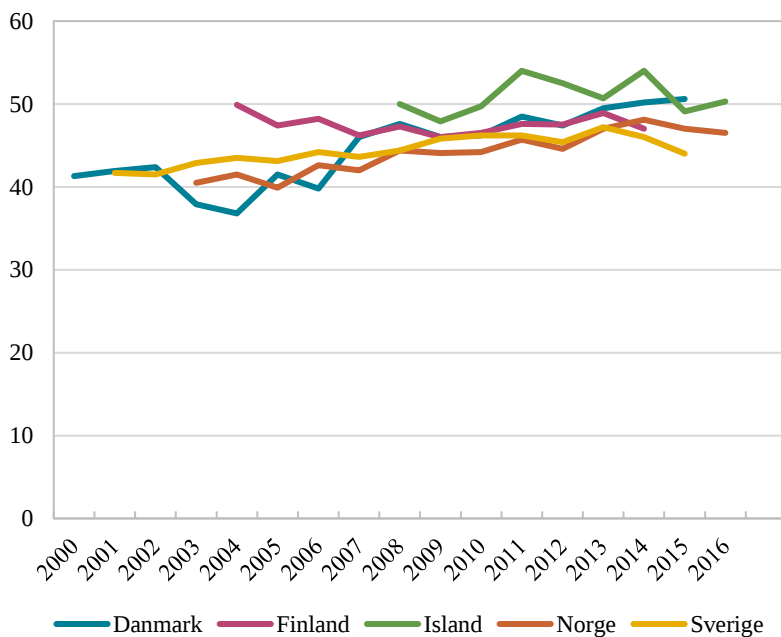
Andelen kvinnor på konstnärliga tjänster ökade i Danmark, Norge och Sverige under 2000-talet, men i olika omfattning (se figur 4). I Danmark och Norge ökade andelen kvinnor på konstnärliga tjänster stadigt under undersökningsperioden. I Norge hade kvinnor 40,5 procent av de konstnärliga tjänsterna 2003, och 2016 uppgick andelen kvinnor till 46,5 procent. I Danmark har utvecklingen under 2000-talet resulterat i en nästintill jämn könsfördelning. År 2000 innehades 41 procent av de konstnärliga tjänsterna av kvinnor. Femton år senare, 2015, var könsfördelningen 50–50. I både Norge och Danmark har könsutjämningen på de konstnärliga tjänsterna skett samtidigt som att antalet tjänster som klassificerats som konstnärliga ökat.

I Sverige var ökningen av andelen kvinnor på de konstnärliga tjänsterna mindre än i Danmark och Norge. Mellan 2001 och 2015 ökade andelen kvinnor med konstnärliga tjänster från 41,4 procent till 44 procent. Utvecklingen över tid visar alltså på en uppgående trend. Data från de två senaste åren – 2014 och 2015 – bygger på ett nytt yrkesklassificeringssystem, vilket innebär att uppgifterna för 2014–2015 kan jämföras med varandra men inte är fullt ut jämförbara med uppgifter från tidigare år. Tendensen är dock att antalet kvinnor med konstnärliga tjänster minskar något mellan 2014 och 2015. Sverige, som har en hög andel kvinnor anställda på samtliga kulturområden, har därmed lägst andel kvinnor på konstnärliga tjänster i Norden.

I Finland och på Island ser utvecklingen annorlunda ut än i de skandinaviska länderna. På Island är nästan lika många män som kvinnor anställda på konstnärliga tjänster (50 procent, 2016). Könsfördelningen är relativt stabil över

tid (se Bilaga II). Men eftersom populationen är liten till antalet, får mindre förändringar av personalsammansättningen större betydelse för den procentuella könsfördelningen på Island – jämfört med de andra nordiska länderna som redovisas i figuren.

I Finland är könsfördelningen för konstnärliga tjänster på kulturinstitutionerna jämn. Figur 4 synliggör dock en tendens till ökande skillnader mellan antalet kvinnor och antalet män med konstnärlig tjänst (se även Bilaga II). I vår sammanställning saknas data om yrkesklassificering i Finland för åren 2001–2003. Data för år 2000 och 2004 pekar dock på en nästintill jämn könsfördelning på de tjänster som kategoriserats som konstnärliga. Från och med 2005 finns det något fler män bland de anställda i konstnärliga tjänster.



Figur 4. Andel kvinnor med konstnärligt yrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna 2000–2016. Procent.

Figure 4. Proportion of women in artistic occupations in state-funded cultural institutions in the Nordic countries, 2000–2016. Percent.

Vanligare att anställda män har konstnärliga tjänster

Som tidigare nämnts är intervallet 40–60 procent ett etablerat riktmärke för en jämförd fördelning. Det finns dock skäl att undersöka om det är vanligare att kvinnor och män återfinns i vissa yrken och positioner som är kopplade till status eller inflytande. Därför har vi sammanställt och analyserat uppgifter om *andelen bland de anställda männen och kvinnorna* som har konstnärliga tjänster. Sammanställningen i tabell 5 nedan visar att en större andel bland de anställda männen har konstnärliga tjänster än motsvarande bland de anställda kvinnorna i samtliga nordiska länder. Skillnaderna mellan gruppen anställda kvinnor och anställda män med konstnärlig tjänst varierar över tid i respektive land.

Det innebär att det har varit mer sannolikt att en anställd man än en anställd kvinna är verksam i en konstnärlig tjänst i Finland, Norge, och Sverige under den undersökta tidsperioden.

Tabell 5. Andel kvinnor och män med konstnärligt yrke bland samtliga anställda kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna. Procent.

Table 5. Proportion of women and men in artistic occupations among all female and male employees in state-funded cultural institutions in the Nordic countries. Percent.

Område	Danmark 2015		Finland 2014		Island 2016		Norge 2016		Sverige 2015	
	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män	Kvinnor	Män
Alla statligt finansierade kulturinstitutioner	11,7	13,5	27,7	36,7	23,4	29,6	14,5	20,5	18,0	28,9
Musik- och scenkonst-institutioner	41,5	41,9	40,4	45,7	46,7	48,7	40,4	48,0	35,5	50,3

I Sverige är skillnaderna störst. År 2015 hade 18 procent av de anställda kvinnorna konstnärliga tjänster, medan motsvarande andel bland männen var närmare 29 procent. Om jämförelsen begränsas till de anställda som är verksamma inom scenkonst och musik i Sverige är skillnaderna ännu tydligare. Drygt 35 procent av de anställda kvinnorna har konstnärliga tjänster på dessa områden, vilket ska jämföras med 50 procent av anställda männen.

Även i Norge finns det tydliga könsskillnader som pekar mot att en större andel av de anställda männen har konstnärliga tjänster. Andelen anställda män och kvinnor

med konstnärliga tjänster ligger på en relativt jämn nivå över tid i Norge. År 2003 hade 12 procent av de anställda kvinnorna och 19,6 procent av de anställda männen i Norge konstnärliga tjänster. Tretton år senare var andelarna 14,5 procent för kvinnorna och 20,5 procent för männen

I Finland finns tydliga skillnader mellan gruppen anställda män och gruppen anställda kvinnor när det gäller hur stor andel som innehar konstnärliga tjänster. Drygt var fjärde kvinna har konstnärlig tjänst, vilket kan jämföras med drygt var tredje anställd man. På scenkonst- och musikområdet är könsskillnaderna mindre, men det är förhållandevis en större andel av de anställda männen som har konstnärliga tjänster.

I Danmark och på Island är skillnaderna mellan könen inte lika framträdande som i övriga länder. I Danmark är det nästan lika vanligt att kvinnor har konstnärliga tjänster, som att män har det, även om det finns en övervikt mot män. På Island är andelen anställda kvinnor högre än i de övriga nordiska länderna. Det är dock något vanligare att de anställda männen inom isländsk kultursektor i stort återfinns i konstnärliga yrken än de anställda kvinnorna.

Chefspositioner

Kultursektorn tillskrivs ofta en central roll när det gäller makt och inflytande i samhället.²⁴ I ett demokratiskt samhälle bör kvinnor och män ha möjlighet att delta på lika villkor. Det innefattar lika tillträde till positioner och områden där makt utövas. I detta kapitel redovisar vi därför könsfördelningen på chefspositioner.²⁵

Könsfördelningen bland chefer skiljer sig åt i Norden

Könsfördelningen på chefspositioner varierar mellan de nordiska länderna. Idag är fler kvinnor än män chefer på de statligt finansierade kulturinstitutionerna på Island och i Norge och Sverige. I Finland är det något fler män än kvinnor som är chefer. I Danmark är andelen kvinnor i chefsposition lägre än i övriga nordiska länder, men könsfördelningen ligger inom det eftersträlvade intervallet 40–60 procent. Högst andel kvinnor finns på Island, där 75 procent av de verksamma cheferna är kvinnor.

Tabell 6. Antal och andel kvinnor bland anställda med chefsyrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna.

Table 6. Proportion and number of women among employees in managerial occupations in state-funded cultural institutions in the Nordic countries.

	Danmark 2015	Finland 2014	Island 2016	Norge 2016	Sverige 2015
Antal kvinnor i chefsposition	143	60	48	387	369
Andel kvinnor i chefsposition	42,0 %	46,1 %	75,0 %	54,2 %	53,2 %
Jämförelsetal: Andel kvinnor i chefsposition på arbetsmarknaden som helhet 2014.*	26,0 %	34,0 %	38,0 %	33,0 %	37,0 %

* Källa: FN/Globalis.²⁶

²⁴ Hermele, 2015.

²⁵ Med ledande positioner avses chefer enligt den internationella nomenklaturen för yrkesklassificering (ISCO-08).

²⁶ Uppgifter hämtade från "Proportion of women in managerial positions", Databas Globalis, Statistik som sammanställs inom ramen för indikator för FN:s hållbarhetsmål om jämställdhet (delmål 5.5).

Antalet positioner som kategoriseras som chefsyrken av statistikbyråerna i de skandinaviska länderna, har ökat under 2000-talet. Ökningen av antalet chefspositioner motsvaras sannolikt både av att nya positioner inrättats på kulturinstitutionerna och av att befintliga tjänster omklassificerats som chefspositioner samt av att nya institutioner tillkommit i vår population. Antalet chefspositioner i Danmark har fördubblats inom vår population (jämfört med 2000) och har ökat i samma takt som nya kulturinstitutioner kommit att bli statligt styrda. I Norge tredubblades antalet chefspositioner på femton år, mellan 2000 och 2015. I Sverige har tjänsterna ökat med en tredjedel under samma tidsperiod.

Den samtidiga ökningen av antalet chefspositioner och antalet kvinnor hänger således möjligen samman i Danmark, Norge och Sverige. Tidigare forskning visar att inrättandet av nya chefstjänster ofta innebär att könsfördelningen kan utjämnas utan konkurrens med de manliga cheferna på befintliga positioner.²⁷

Vanligare att anställda män är chefer

Tidigare forskning har visat att män som anställs inom kvinnodominerade branscher oftare återfinns i chefspositioner, jämfört med anställda kvinnor i kvinnodominerade branscher.²⁸ De undersökta kulturinstitutionerna finns på de få delar av arbetsmarknaden som inte är könsuppdelade i de nordiska länderna. Vissa kulturområden är dock kvinnodominerade, och vi har därför jämfört könsfördelningen på chefspositioner med andelen kvinnor och män bland personalen i stort.

Samtliga nordiska länder uppvisar en högre andel kvinnor på chefspositioner än genomsnittet på arbetsmarknaden i stort i respektive land. Det finns emellertid fortfarande skillnader mellan mäns och kvinnors möjligheter att få en chefsposition: i alla länder utom Island är sannolikhet större för en man än för en kvinna att få en chefsposition.

²⁷ Hebson & Rubery 2004 s. 208–209.

²⁸ Robertson 2002.

Tabell 7. Andel kvinnor och män med chefsyrke bland samtliga anställda kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna. Procent.

Table 7. Proportion of women and men in managerial occupations among all female and male employees in state-funded cultural institutions in the Nordic countries. Percent.

	Danmark 2015	Finland 2014	Island 2016	Norge 2016	Sverige 2015
Andel av de anställda kvinnorna i chefsposition	2,6	2,8	10,6	9,8	5,2
Andel av de anställda männen i chefsposition	4,6	3,9	4,6	10,2	5,8

Island är det enda land där det är vanligare att de anställda kvinnorna har en chefsposition: de anställda kvinnorna har dubbelt så ofta en chefsposition, jämfört med de anställda männen. Skillnaderna förefaller ha ökat över tid. 2008 hade 5 procent av de anställda männen och 8,3 procent av de anställda kvinnorna en chefsposition, jämfört med 2016 då 10,6 av kvinnorna respektive 4,6 procent av männen hade en chefsposition.

Norge och Sverige har en jämnare könsfördelning på chefspositioner. Antalet kvinnor som är chefer i Norge och Sverige har, som vi visat, kommit att överstiga männens andel, men övervikten av kvinnor upphör när vi tar hänsyn till könsfördelningen bland de anställda. Denna jämförelse ger också andra perspektiv på utvecklingen över tid i de nordiska länderna.

Även om antalet och andelen kvinnor på chefspositioner har ökat i Sverige under 2000-talet tycks möjligheten för kvinnor att bli chefer vara ungefär desamma.²⁹ 5,2 procent av de anställda kvinnorna i Sverige hade en chefsposition 2015. Detsamma gällde 5,8 procent av de anställda männen 2015. Dessa uppgifter kan jämföras med att 4 procent av de anställda kvinnorna och 4,7 procent av de anställda männen i Sverige hade en chefsposition år 2001. Det betyder att även om antalet kvinnor i chefspositioner ökat över tid och fler kvinnor än män är chefer 2015 i Sverige, så är det ungefär lika vanligt att män blir chefer bland de anställda.

Möjligheten för kvinnor att bli chefer i Norge tycks ha förbättrats över tid. År 2003 var 3,7 procent av de anställda kvinnorna chefer, medan 5,4 procent av de anställda

²⁹ 5,2 procent av de anställda kvinnorna i Sverige hade en chefsposition 2015. Detsamma gällde 5,8 procent av de anställda männen 2013. Dessa uppgifter kan jämföras med att 4 procent av de anställda kvinnorna och 4,7 procent av de anställda männen i Sverige hade en chefsposition år 2001.

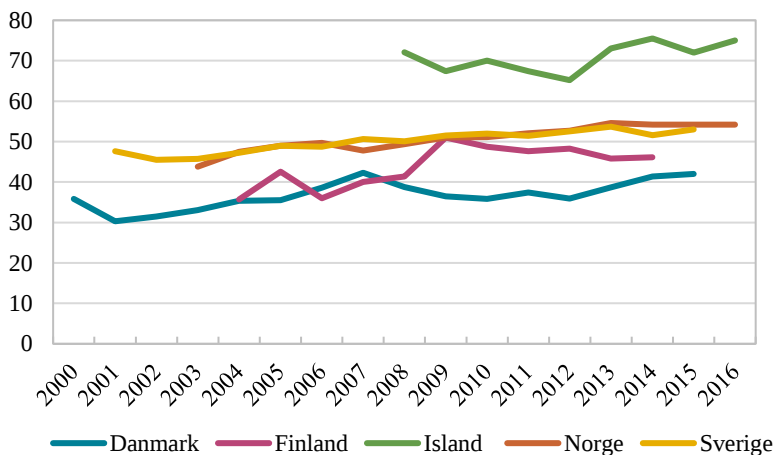
männen hade motsvarande position. År 2016 har skillnaderna mellan könen minskat. Då har 9,8 procent av kvinnorna och 10,2 procent av männen en chefsposition.

I Finland är det något vanligare bland de anställda männen att ha en chefsposition. Förhållandet mellan antalet anställda kvinnor och män och antalet kvinnor och män på chefspositioner tycks vara någorlunda stabilt. År 2000 hade 4,2 procent av de anställda männen och 3 procent av de anställda kvinnorna en chefsposition.

I Danmark hade 1,4 procent av kvinnorna som arbetade på de danska kulturinstitutionerna år 2000 en chefsposition. Femton år senare har siffran nästan fördubblats – 2,6 procent av de anställda kvinnorna har en chefsposition. Det är dock vanligare att manliga anställda i Danmark är chefer – 4,6 procent av de anställda männen var chefer år 2015, vilket är en ökning från 2,6 procent år 2000. Det är dock värt att återigen notera att Danmark har betydligt färre tjänster som klassificeras som chefsyrken än Norge och Sverige, vilket innebär att det är en mindre andel av personalen som kommer att inneha dessa tjänster.

Andelen kvinnor i chefsposition ökar under 2000-talet

Utvecklingen över tid skiljer sig åt mellan länderna. I Sverige är könsfördelningen på chefspositioner jämn under hela 2000-talet. I början av 2000-talet var något fler män i chefsposition och 2015 innehar något fler kvinnor en chefsposition. Skiftet i könsbalans sker 2007, då det för första gången blir fler kvinnor som är chefer på de statligt finansierade kulturinstitutionerna.



Figur 5. Andel kvinnor av anställda med chefsyrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna 2000–2016. Procent.

Figure 5. Proportion of women among employees in managerial occupations in state-funded cultural institutions in the Nordic countries, 2000–2016. Percent.

Även i Norge går utvecklingen mot övervägande fler kvinnor i chefsposition. År 2003 fanns något fler män bland cheferna vid de undersökta norska kulturinstitutionerna. Könsfördelningen jämnas dock ut 2004, och från och med 2010 blir andelen kvinnor högre än andelen män i chefsposition. Denna övervikt ökar sedan fram till 2016. Andelen anställda som har chefspositioner inom personalstyrkan i stort ökar också kontinuerligt under samma period. Norge är det land som har störst antal (och andel) anställda i tjänster som klassificeras som chefsyrken.

På Island är kvinnodominansen på chefspositioner markant under den studerade perioden. Bara var fjärde anställd med chefsposition är man. Yrkeskategorin är därmed att betrakta som starkt könssegregerad. Den begränsade populationen kombinerat med den relativt korta mätperioden (2008–2016) medför dock att det inte går att urskilja några trender för utvecklingen över tid. Fördelningen ligger dock inte i linje med målen om jämställdhet.

I Finland är andelen och antalet tjänster som klassificeras som chefsposition betydligt lägre och färre än i Sverige och Norge. Enbart 130 tjänster kategoriserades som chefsyrke i Finland 2014, men antalet chefspositioner har samtidigt fördubblats sedan början av 2000-talet. Andelen kvinnor i chefsposition har samtidigt ökat – från 41,8 procent (2000) till 46,1 procent (2014). Det innebär

att antalet kvinnor och antalet män som är chefer har ökat nästan lika mycket under 2000-talet, men eftersom andelen kvinnor var lägre i början av 2000-talet påverkas könsfördelningen i riktning mot jämställdhet.

Utvecklingen i Danmark uppvisar både likheter och skillnader jämfört med den som kan skönjas i Finland, Norge och Sverige. Nästan två av tre chefer vid de statligt finansierade kulturinstitutionerna i Danmark var män år 2000. Antalet kvinnor på chefspositioner ökar därefter kontinuerligt, men framförallt mellan 2006 och 2016. År 2015 var 42 procent av de anställda i chefsposition kvinnor, vilket kan jämföras med 36 procent år 2000. När de nordiska länderna jämförs kan vi konstatera att Danmark har lägst antal tjänster som angetts som chefsposition och lägst andel kvinnor på dessa tjänster.

Vanligare att män är antingen konstnärer eller chefer

Möjligheten till makt och inflytande över kulturens innehåll och konstens utformning är sannolikt olika fördelade mellan konstnärliga yrken och chefspositioner på de olika ländernas kulturinstitutioner. Om andelen kvinnor och män bland de anställda som antingen har en konstnärlig tjänst eller en chefstjänst läggs samman får vi en helhetsbild.

En sådan jämförelse visar att i alla nordiska länder är det vanligare att de anställda männen har en konstnärlig tjänst eller chefsposition än de anställda kvinnorna. Störst skillnad i det avseendet finns i Finland och Sverige.

En fullständig sammanställning av andelen kvinnor och män inom olika yrkeskategorier (chefsyrken, konstnärliga yrken och övriga yrken) i respektive land redovisas i Bilaga II.

Tabell 8. Andel anställda kvinnor och män på statligt finansierade kulturinstitutioner med chefsyrke eller konstnärligt yrke av samtliga med chefsyrke eller konstnärligt yrke. Procent.

Table 8. Proportion of female and male employees in state-funded cultural institutions who hold either a managerial or an artistic occupation. Percent.

	Danmark 2015	Finland 2014	Island 2016	Norge 2016	Sverige 2015
Andel kvinnor av de anställda kvinnorna i chefsposition eller konstnärlig tjänst	15	31	44	22	23
Andel män av de anställda männen i chefsposition eller med konstnärlig tjänst	18	41	46	28	35

Slutsatser

De nordiska länderna pekas ofta ut som de mest jämställda i världen.³⁰ Länderna har också en lång tradition av nordiskt samarbete kring jämställdhetsfrågor. Samverkan mellan de nordiska länderna ska bidra till att främja jämställdhet inom alla sektorer – däribland kulturområdet. För att det ska bli möjligt krävs kunskapsunderlag och statistik. I denna rapport har Kulturanalys Norden därför presenterat en kartläggning av könsfördelningen bland de anställda på statligt finansierade kulturinstitutioner i de nordiska länderna.

Jämställdhet eller på väg mot kvinnodominans?

Vår kartläggning visar att de statligt finansierade kulturinstitutionerna till skillnad från arbetsmarknaderna i stort präglas av en jämn könsfördelning i alla nordiska länder. Mellan 52 och 54 procent av de anställda är kvinnor. Personalsammansättningen varierar något inom olika delar av kultursektorn. I samtliga länder finns en majoritet kvinnor som anställda på de statligt finansierade museerna, medan musik- och orkesterinstitutionerna har något fler män som anställda i Danmark, Norge och Finland.

Den övergripande tendensen är att andelen kvinnor på de undersökta institutionerna ökar under 2000-talet. Danmark, Finland, Norge och Sverige går alla från en nästintill jämn könsfördelning till att ha cirka 5 procentenheter fler anställda kvinnor under 2000-talet. Om tendensen med ett ökande antal anställda kvinnor inom kultursektorn fortsätter, kan det finnas anledning att fråga sig om vi ser en övergång från en könsintegrerad kultursektor till ett kvinnodominerat kulturliv i Norden. En könsutjämning inom ett visst yrke eller en viss bransch kan vara början på en ny form av könssegregering. Det som på kort sikt förefaller vara en utveckling mot könsintegrering av ett yrke eller en sektor kan över tid visa sig vara en övergångsfas som leder till mans- respektive kvinnodominans inom ett yrke eller en bransch. Nya former av könsuppdelning tenderar även att påverka ett yrkesområdes status och organisering.³¹ Med vetskap om dessa övergripande tendenser kan det bli viktigt att följa utvecklingen framöver på kulturområdet.

Inflytande via konstnärlig tjänst och chefsposition

Att en sektor har lika många kvinnor anställda som män, eller att en sektor är kvinnodominerad när det gäller antalet anställda, innebär inte att den präglas av en jämn fördelning av makt och inflytande. Ett av Nordiska ministerrådets mål är att

³⁰ *Gender Equality Index 2017; Nordiska ministerrådet 2017.*

³¹ *Hebson & Rubery 2004 s. 205.*

kvinnor och män ska ha ”samma tillgång och möjlighet till inflytande, påverkningsmöjligheter och makt att delta i beslutsprocesser och i utformandet av välfärdssamhällena i Norden”.³² Lika möjligheter till makt och inflytande inom kulturlivet innebär bland annat delaktighet i de processer som avgör vad som anses vara god konst, litteratur, musik och teater.³³ Av den anledningen har vi även valt att studera könsfördelningen för chefspositioner och konstnärliga tjänster – det vill säga positioner där det finns möjligheter, om än varierade, att påverka de konstnärliga processerna.

En övergripande slutsats är att könsfördelningen på chefspositioner på de statligt finansierade kulturinstitutionerna, är jämnare än arbetsmarknadens genomsnitt i respektive länder. Andelen kvinnor i chefspositioner varierar mellan 42 och 54 procent i Danmark, Finland, Norge och Sverige. Island skiljer sig från övriga nordiska länder med en överrepresentation av kvinnor i chefspositioner – 75 procent. Även när könsfördelningen bland de anställda på de isländska kulturinstitutionerna beaktas kvarstår överrepresentationen av kvinnor. Det är dubbelt så vanligt att en anställd kvinna som en anställd man är chef på en kulturinstitution på Island. I övriga nordiska länder är andelen av alla anställda med en chefsposition högre bland män än bland kvinnor.

När det gäller de konstnärliga tjänsterna skiljer sig könsfördelningen delvis från det mönster som framträder för chefspositioner. Norge och Sverige, som har den högsta andelen kvinnor på chefspositioner (56 respektive 54 procent), har en högre andel män (54 respektive 53 procent) bland de anställda på de konstnärliga tjänsterna. Danmark, som har lägst andel kvinnor på chefpöster (42 procent), har i stället en helt jämn könsfördelning på de konstnärliga tjänsterna.

Vår sammanställning visar också att det är vanligare i alla nordiska länder att de anställda männen antingen har en konstnärlig eller en chefstjänst än att de anställda kvinnorna har det. Det innebär att även om fler kvinnor arbetar på kulturinstitutionerna är det vanligare att de anställda männen har tjänster som sannolikt innebär inflytande på det konstnärliga arbetet.

Störst könsskillnader finns i Finland och Sverige. I Norge, Danmark och på Island är skillnaderna mindre. Även om kvinnor är kraftigt överrepresenterade i chefspositioner på Island är det sammantaget vanligare att män innehar antingen en konstnärlig eller chefsposition än de anställda kvinnorna.

Sammantaget indikerar vår kartläggning att analyser av makt och inflytande inom statligt finansierade kulturinstitutioner bör beakta inte enbart fördelningen av män

³² Nordiska ministerrådet 2014 s. 14.

³³ SOU 2007:108 s. 157, Hermele 2009 och 2015.

och kvinnor på chefspositioner utan också i vilken utsträckning män och kvinnor har tillgång till konstnärliga nyckelpositioner.

Kulturanalys Nordens bedömning

Nordiska ministerrådet följer jämställdhetsutvecklingen i de nordiska länderna genom fastställda indikatorer. Det anses viktigt med regelbundna publiceringar av jämförbara data om jämställdhetsutveckling som kunskapsunderlag för att kunna främja jämställdhet i de nordiska länderna. Idag finns indikatorer för utbildning, hälsa, demografi, arbetsmarknad, familj och omsorg, makt och inflytande samt intäkter. Däremot saknas indikatorer som specifikt kan belysa utvecklingen på kulturområdet.

Kulturanalys Norden rekommenderar att de tre jämställdhetsmått som har använts som utgångspunkt för denna rapport följs upp som indikatorer för jämställdhet på kulturområdet. De tre jämställdhetsmått belyser utvecklingen i förhållande till Nordiska ministerrådets mål att bryta könsuppdelningen på arbetsmarknaden och målet att uppnå en jämn fördelning av makt och inflytande. Dessa tre jämställdhetsmått är:

- Andel kvinnor och män bland de anställda i kultursektorn.
- Andel kvinnor och män med konstnärliga tjänster.
- Andel kvinnor och män i chefspositioner.

Enligt Nordiska ministerrådets program för jämställdhet 2015 – 2018 har varje sektor ansvar för att integrera ett jämställdhetsperspektiv inom det egna området – bland annat genom att upprätta delmål som ligger i linje med politikområdets övergripande mål.³⁴ Uppföljningen av jämställdhetsutvecklingen på kulturområdet bör därför ske i samklang med de delmål som tas fram.

³⁴ Nordiska ministerrådet 2014 s. 9.

Referenser

Gender Equality Index 2017. <http://eige.europa.eu/rdc/eige-publications/gender-equality-index-2017-measuring-gender-equality-european-union-2005-2015-main-findings>

Halldén, Karin. 2014. ”Könssegregering efter yrke på den svenska arbetsmarknaden år 2000–2010” i: SOU 2014:81. *Yrke, karriär och lön – kvinnor och mäns olika villkor på den svenska arbetsmarknaden*. Forskningsrapport till Delegationen för jämställdhet i arbetslivet. Fritzes. Stockholm.

Hebson, Gail & Rubery, Jill. 2004. ”Könssegregering – förändring och kontinuitet”. Forskarrapport i bilaga 1 i: SOU 2004:43. *Den könsuppdelade arbetsmarknaden*. Fritzes. Stockholm.

Hermele, Vanja. 2015. ”Kultur - underlag till jämställdhetsutredningen U 2014:06”. I: SOU 2015:86. *Forskarrapporter till jämställdhetsutredningen*. Fritzes. Stockholm.

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

Kulturanalys Norden. 2017. *Kulturstatistik i Norden – en förstudie*. Nordisk kulturfakta.

Nordiska ministerrådet. 2014. *Tillsammans för jämställdhet – ett starkare Norden*. Samarbetsprogram för det nordiska jämställdhetssamarbetet 2015-2018.

Nordiska ministerrådets jämställdhetsindex. 2015. *Könsfördelning enligt yrke på arbetsmarknaden*. <https://www.norden.org/sv/fakta-om-norden/gender-equality-indicators/arbetsmarknaden/koensfoerdelning-enligt-yrke-paa-arbetsmarknaden>

Nordiska ministerrådet 2017. Nordisk statistik 2017. <http://norden.diva-portal.org/smash/get/diva2:1146907/FULLTEXT02.pdf>

Robertson, Hans. 2002. *Maskulinitetskonstruktion och könssegregering i sjukvård – manliga sjuksköterskor och hegemonisk maskulinitet*. Arbetslivsinstitutet. Stockholm.

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

Bilaga I. Material och urval

Population

Populationen för denna studie är de kulturinstitutioner som får huvuddelen av sina anslag från staten. De verksamheter som har valts ut för undersökningen är statliga myndigheter under respektive lands kulturdepartement samt regionala kulturverksamheter med statlig finansiering. Det innebär att stora delar av kulturlivet inte omfattas av studien. Kommunalt och regionalt finansierade kulturinstitutioner samt verksamheter inom det kommersiella och fria kulturlivet ingår inte i populationen.

Myndigheter och institutioner som bildats eller lagts ner efter tidsperiodens start finns med i urvalet. Det innebär att antalet anställda – totalt och på olika kulturområden – kan variera mellan olika år till följd av vilka verksamheter som finansieras av staten.

Utgångspunkten för urvalet av regionala verksamheter har varit den svenska infrastrukturen med regionala länsteatrar, länsorkestrar och läns museer. I Finland, Norge och Danmark ser den regionala infrastrukturen för den nationella kulturpolitikens insatser lite annorlunda ut och på Island finns ingen sådan motsvarighet över huvud taget. Det medför att vi fångar upp olika typer av institutioner i respektive land beroende på kulturpolitikens utformning. Därför är det inte möjligt att göra jämförelser mellan de nordiska länderna utan att ta hänsyn till de särskilda omständigheter som råder i respektive land.

Nedan presenteras avgränsningarna och de kulturpolitiska särdrag som har betydelse för jämförbarheten och urvalet i respektive nordiskt land. För en fullständig förteckning över de kulturinstitutioner som ingår i undersökningen se Bilaga III.

Danmark

I Danmark består museiområdet av ett fåtal statliga museer och sedan kommunalreformen 2006, av ett hundratal statsanerkända museer. De gamla amtens regionala bidragsmedel till museiområdet överfördes till staten, som därefter ensamt svarar för bidragsutbetalningarna. I samband med reformen övergick även ett flertal institutioner inom scenkonstområdet, men även inom många andra delar av konst- och kulturlivet, till att kategoriseras antingen som ”statsinstitutioner” eller ”kulturinstitutioner”. Alla dessa ingår i den danska populationen för denna undersökning. Egnsteatrar är professionellt producerande teatrar utanför Københavns, Frederiksberg, Odense, Århus och Aalborgs kommuner. Övriga scenkonstverksamheter med statlig finansiering har först till området Scenkonst. Urvalet av symfoniorkestrar, statliga museer och övriga

institutioner har tagits fram utifrån presentationer på Danska kulturministeriets webbplats och i dialog med representanter för Danmarks Statistik. Det är ett brott i tidsserien för den registerbaserade arbetsmarknadsstatistiken (RAS) i Danmark mellan 2007 och 2008. Tidsseriebrottet förklaras av att datakällorna till RAS förstärktes från och med 2008. Det gör att jämförelser mellan tiden före och efter 2008 ska göras med försiktighet.

Tabell 9. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Danmark samt antal anställda i respektive kategori i början och slutet av undersökningsperioden.

Table 9. Number of institutions included in the survey population from Denmark as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2000	Antal anställda 2015
Scenkonstverksamheter	29	1 918	2 091
Egnsteatrar	37	214	458
Symfoniorkestrar	6	474	448
Statliga museer	8	987	1 215
Statsanerkendte museer	101	1 851	3 863
Övriga	13	1 748	1 882

Finland

I den finska populationen ingår nationella och regionala museer liksom offentligt finansierade orkestrar och en lång rad statsstödda scenkonstverksamheter. Till följd av att det inte varit lika enkelt att finna organisationsnummer och arbetsställenummer till de finska kulturinstitutionerna, inte ens med finska Statistikcentralens hjälp, är den finska populationen något mindre fullständig än de övriga ländernas. Vi saknar uppgifter för uppskattningsvis en sjättedel av de statsstödda scenkonstverksamheterna som ingick i den ursprungliga rampopulationen, för en fjärdedel av orkestrarna, för en femtedel av de statliga museerna, och för alla de verksamheter utom Centret för konstfrämjande och Finlands Filmstiftelse under rubriken Övriga kulturverksamheter som vi identifierat till populationen. Som siffrorna nedan visar lider statistiken av stora brister då det uppenbarligen finns stora luckor i tillgången på data för i synnerhet Orkestrar och Regionala museer i inledningen av undersökningsperioden.

Tabell 10. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Finland samt antal anställda i respektive kategori i början och slutet av undersökningsperioden.

Table 10. Number of institutions included in the survey population from Finland as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2000	Antal anställda 2014
Nationella scener	2	1 002	886
Statsstödda scenkonst- verksamheter	55	851	1 471
Orkestrar	16	474	448
Nationella museer	21	171	578
Regionala museer	49	10	423
Övriga	2	17	32

Island

På Island finns 23 kulturverksamheter som omfattas av huvudsakligen statlig finansiering genom att vara statliga verksamheter eller kommunala alternativt fristående verksamheter med statliga bidrag. Av dessa har det varit möjligt att ta fram data för 18 verksamheter från och med 2008. Urvalet medgav inte en uppdelning i scenkonst- och orkesterinstitutioner, därför redovisas dessa sammanslaget i en kategori.

Tabell 11. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Island samt antal anställda i respektive kategori i början och slutet av undersökningsperioden.

Table 11. Number of institutions included in the survey population from Iceland as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2008	Antal anställda 2016
Scenkonstinstitutioner	4	355	323
Museer	9	110	132
Övriga	5	150	146

Norge

I den norska populationen inkluderas ett antal nationella scener och orkestrar, samt ett antal scener med regionala uppdrag och statlig finansiering. På museisidan är det svårare att avgränsa och dela upp populationen nationellt och regionalt. Det finns inte norska regionala museer på motsvarande sätt som det i Sverige finns utpekade läns museer eller i Danmark statsanerkendte museer. Museerna i den norska populationen omfattar samtliga museer som fick verksamhetsmedel från Kulturdepartementet 2015.

Tabell 12. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Norge samt antal anställda i respektive kategori i början och slutet av undersökningsperioden.

Table 12. Number of institutions included in the survey population from Norway as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2003	Antal anställda 2016
Nationella scener	6	1 326	1 521
Regiontestrar	12	275	687
Nationella orkestrar	6	463	551
Museer	65	1 777	3 264
Övriga	6	1 192	1 052

Sverige

Den svenska populationen omfattar 123 kulturverksamheter med statlig finansiering. Under åren 2001–2003 underskattades storleken på kultursektorns ledning, enligt SCB:s egen uppskattning. Arbetsgivarverket tog fram en ny yrkesnomenklatur för statlig sektor 2004, för att ge en mer rättvisande bild av de tjänster som innehåller ledningsarbete. Antalet tjänster som klassificerats som ledande ökar därför kraftigt från och med 2004 i Sverige.

Tabell 13. Antal verksamheter som ingår i undersökningspopulationen från Sverige samt antal anställda i respektive kategori i början och slutet av undersökningsperioden.

Table 13. Number of institutions included in the survey population from Sweden as well as number of employees in each category at the beginning and end of the investigation period.

	Antal verksamheter i populationen	Antal anställda 2001	Antal anställda 2015
Nationella scenkonstinstitutioner	4	1 463	1 290
Regionala teaterinstitutioner	24	1 578	1 987
Musikinstitutioner	31	2 283	2 312
Centrala museer	14	1 800	1 948
Regionala museer	29	1 765	1 346
Övriga	21	1 589	1 523

Färöarna, Grönland och Åland

Kulturinstitutionerna är självfallet av ett helt annat slag storleksmässigt än i de övriga fyra största medlemsländerna. För Färöarna har vi identifierat ett tiotal institutioner, för Grönland fyra institutioner och för Åland är det svårt att identifiera några tydliga institutioner av det slag som finns i de övriga medlemsländerna. Kulturlivet på Åland utgörs till största delen av föreningsverksamhet, ideella insatser och enskilda kulturutövare. Det finns dock några museiinstitutioner som finansieras av Ålands landskapsregering och skulle ha kunnat ingå i populationen. Färöarna och Åland har emellertid avböjt att delta i undersökningen. Grönland har inte besvarat våra förfrågningar.

Yrkesklassificering

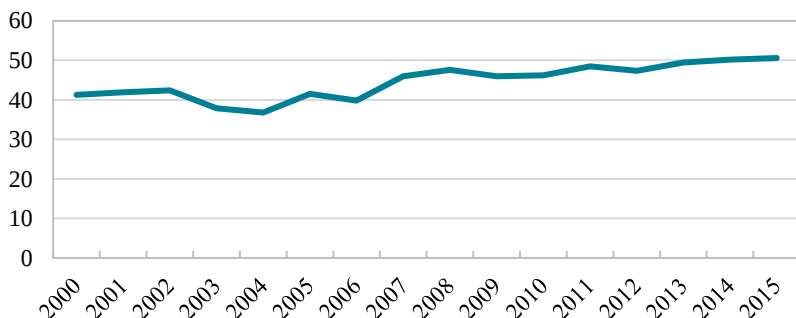
Vi har också försökt få en mer diversifierad bild av personalsammansättningen på kulturinstitutionerna genom att låta statistikbyråerna klassificera de anställdas tjänster i kategorierna administration, ledning och konstnärliga tjänster. Syftet är att synliggöra könsfördelning och mångfald över tid inom chefsyrken samt inom den så kallade kärnverksamheten – de konstnärliga yrkena. De yrken som kategoriserats som konstnärliga är de som enligt den internationella yrkesklassificeringen ISCO-08 samlas i koderna 264 ”Authors, journalists and linguists”, 265 ”Creative and performing artists” samt 343 ”Photographers, Interior designers and decorators, Gallery, museum and library technicians, Other artistic

and cultural associate professionals”. Detta har sedan anpassats till respektive lands tillämpbara nomenklatur för yrkesklassificering. Chefsyrken är samtliga yrken som ryms i yrkesområde 1 enligt samma klassificering.

Klassificeringarna av yrkeskategorierna kan skilja sig åt både inom länderna och över tid. I flera länder ökar antalet tjänster som kategoriseras som chefstjänster inom populationen över tid. I Norge och Danmark beror detta både på att nya institutioner blir statligt finansierade och på att fler tjänster kategoriserats som chefstjänster av statistikbyråerna. I Sverige ökar antalet chefstjänster över tid till följd av att en ny yrkesnomenklatur togs fram av Arbetsgivarverket 2004, i syfte att ge en mer rättvisande bild av arbetsuppgifter inom statlig sektor. Som en konsekvens av detta ökade antalet anställda med chefsyrken generellt. Den svenska yrkesklassificeringen anpassades därefter till internationell standard 2014. Detta har medfört att könsfördelningen inom olika yrkeskategorier under de sista två åren av den svenska kartläggningen (2014–2015) inte är jämförbara med övriga år i tidsserien.

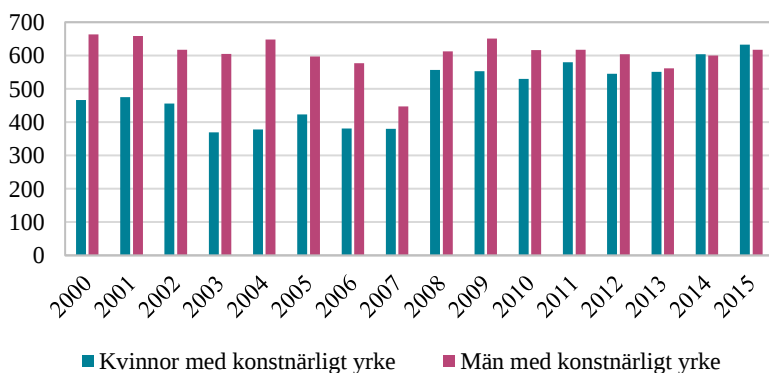
Bilaga II. Figurer

Danmark



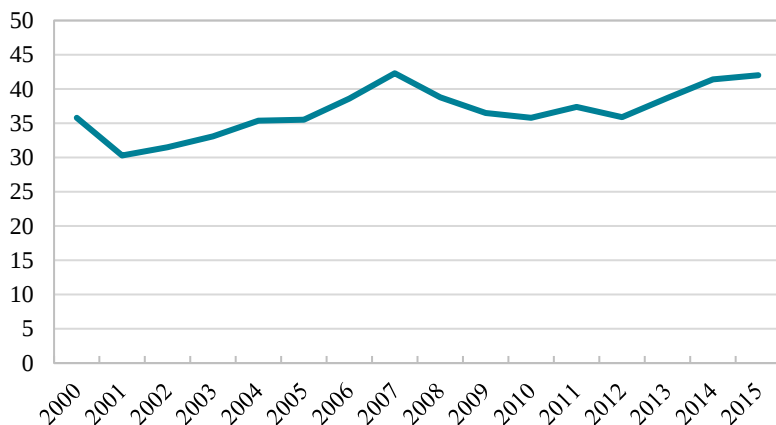
Figur 6. Andel kvinnor med konstnärligt yrke av samtliga anställda med konstnärligt yrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i Danmark 2000–2015. Procent.

Figure 6. Proportion of women in artistic occupations among all employees in artistic occupations in state-funded cultural institutions in Denmark, 2000–2015. Percent.



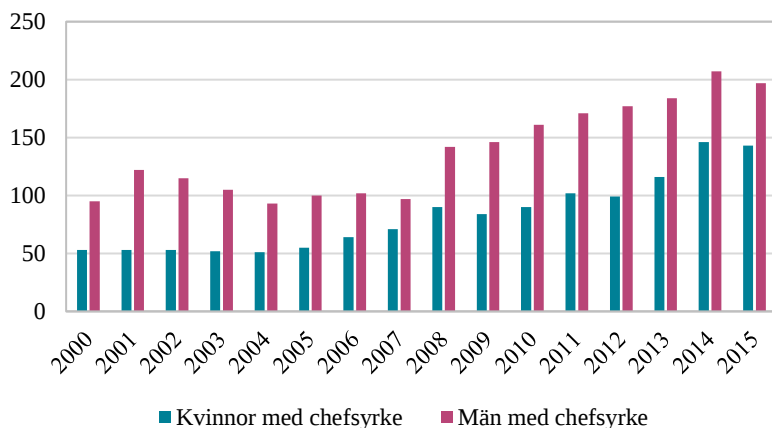
Figur 7. Antal kvinnor och män med konstnärligt yrke i Danmark 2000–2015.

Figure 7. Number of women and men in artistic occupations in Denmark, 2000–2015.



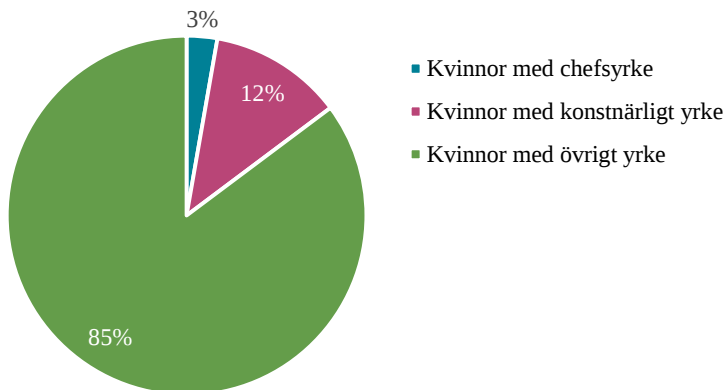
Figur 8. Andel kvinnor med chefsyrke av anställda med chefsyrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i Danmark 2000–2015. Procent.

Figure 8. Proportion of women in managerial occupations among employees in managerial occupations in state-funded cultural institutions in Denmark, 2000–2015. Percent.



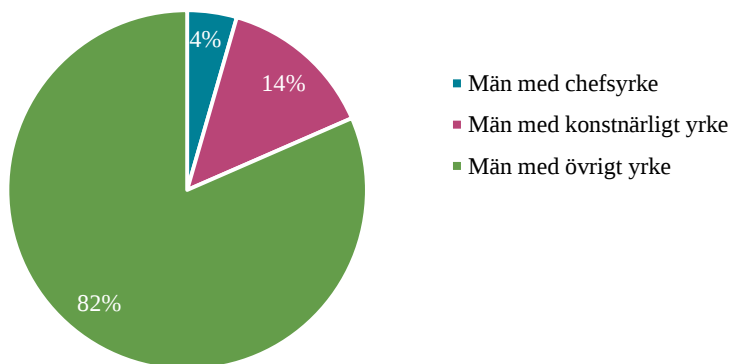
Figur 9. Antal kvinnor och män med chefsyrke i Danmark 2000–2015.

Figure 9. Number of women and men in managerial occupations in Denmark 2000–2015.



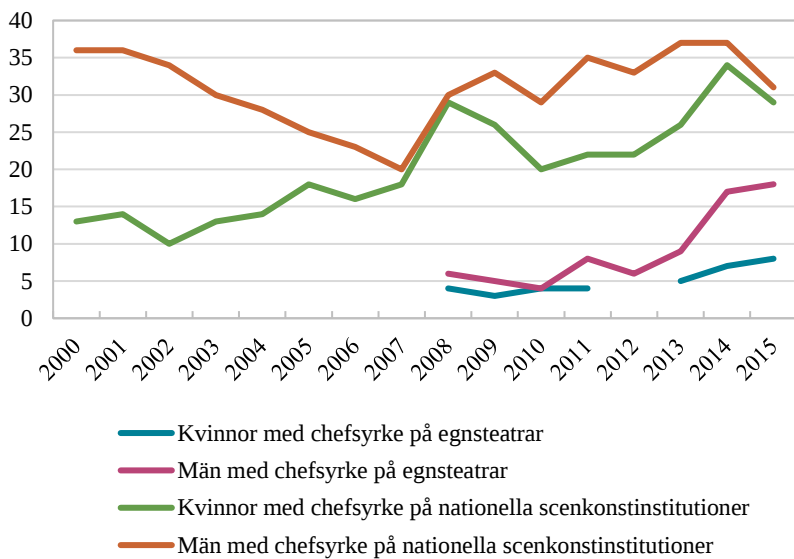
Figur 10. Andel anställda kvinnor på statligt finansierade kulturinstitutioner i Danmark fördelade på yrkesområden 2015. Procent.

Figure 10. Proportion of female employees in state-funded cultural institutions, broken down by occupational field, 2015. Percent.



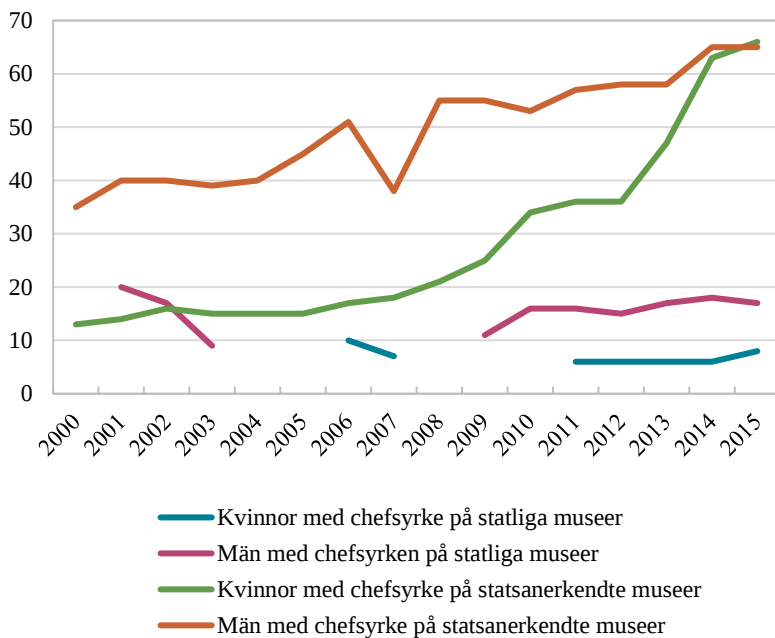
Figur 11. Andel anställda män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Danmark fördelade på yrkesområden 2015. Procent.

Figure 11. Proportion of male employees in state-funded cultural institutions, broken down by occupational field, 2015. Percent.



Figur 12. Antal kvinnor och män med chefsyrke på egnteatrar respektive nationella scenkonstinstitutioner i Danmark 2000–2015.

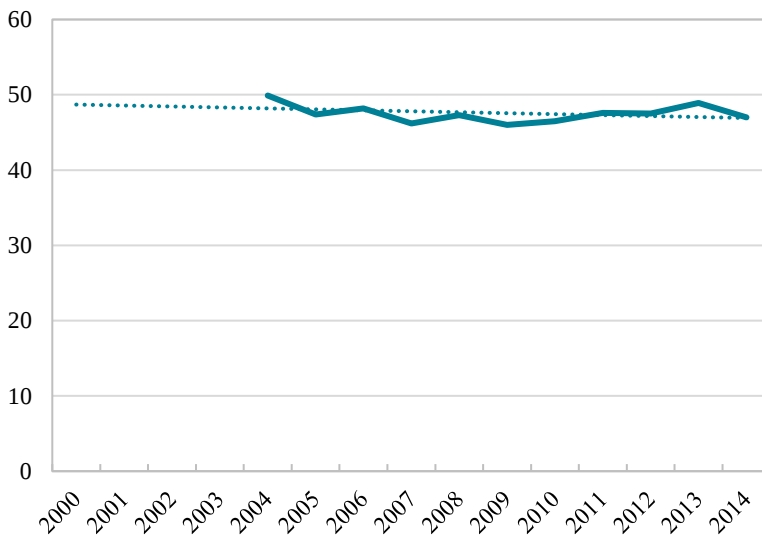
Figure 12. Number of women and men in managerial occupations in private and national performing arts institutions in Denmark 2000–2015.



Figur 13. Antal kvinnor och män med chefsyrke på statliga respektive statsanerkendte museer i Danmark 2000–2015.

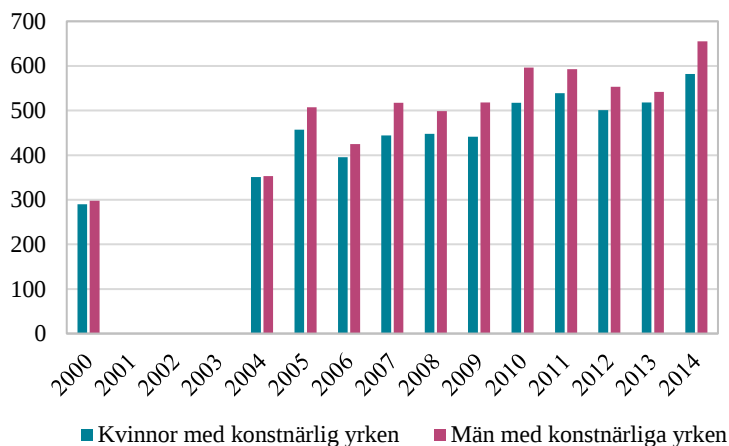
Figure 13. Number of women and men in managerial occupations in state-run and state-recognised museums in Denmark 2000–2015.

Finland



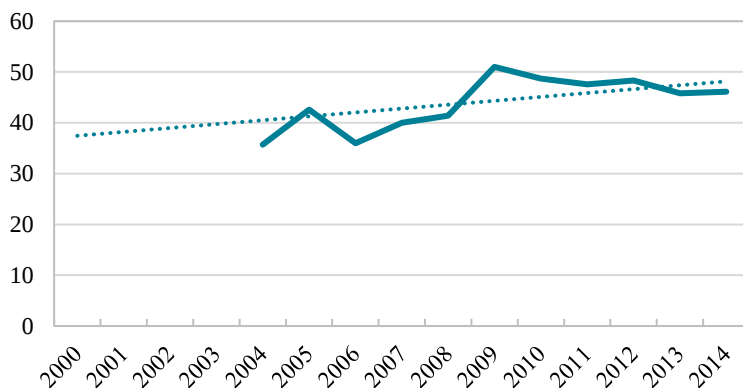
Figur 14. Andel kvinnor med konstnärligt yrke av samtliga med konstnärligt yrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i Finland 2000 samt 2004–2014. Procent. Trendlinje markerad.

Figure 14. Proportion of women in artistic occupations among all employees in artistic occupations in state-funded cultural institutions in Finland, 2000 and 2004–2014. Percent. Trend line marked.



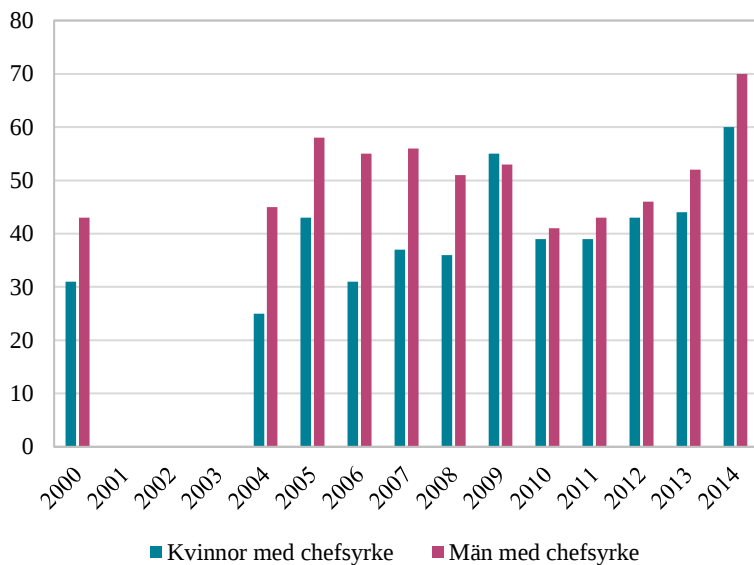
Figur 15. Antal kvinnor och män med konstnärligt yrke i Finland 2000 samt 2004–2014.

Figure 15. Number of women and men in artistic occupations in Finland, 2000 and 2004–2014.



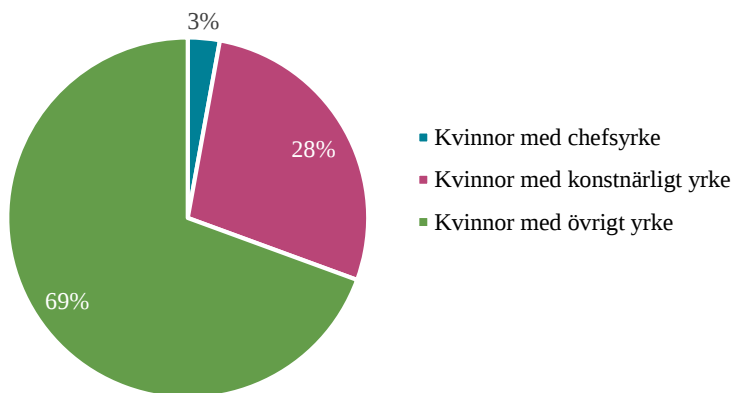
Figur 16. Andel kvinnor med chefsyrke av anställda med chefsyrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i Finland 2000 samt 2004–2014. Procent. Trendlinje markerad.

Figure 16. Proportion of women in managerial occupations among employees in managerial occupations in state-funded cultural institutions in Finland, 2000 and 2004–2014. Percent. Trend line marked.



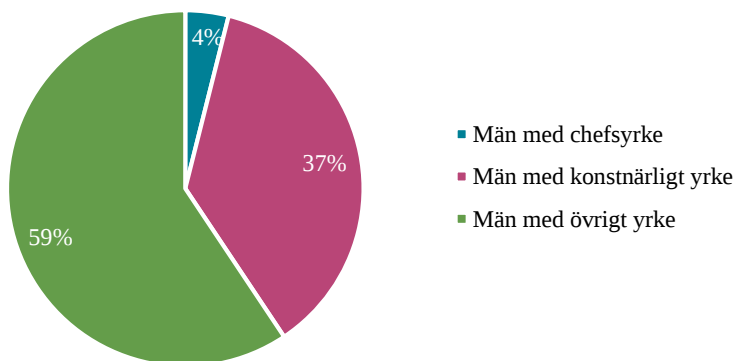
Figur 17. Antal kvinnor och män med chefsyrke i Finland 2000 samt 2004–2014.

Figure 17. Number of men and women in managerial occupations in Finland 2000 and 2004–2014.



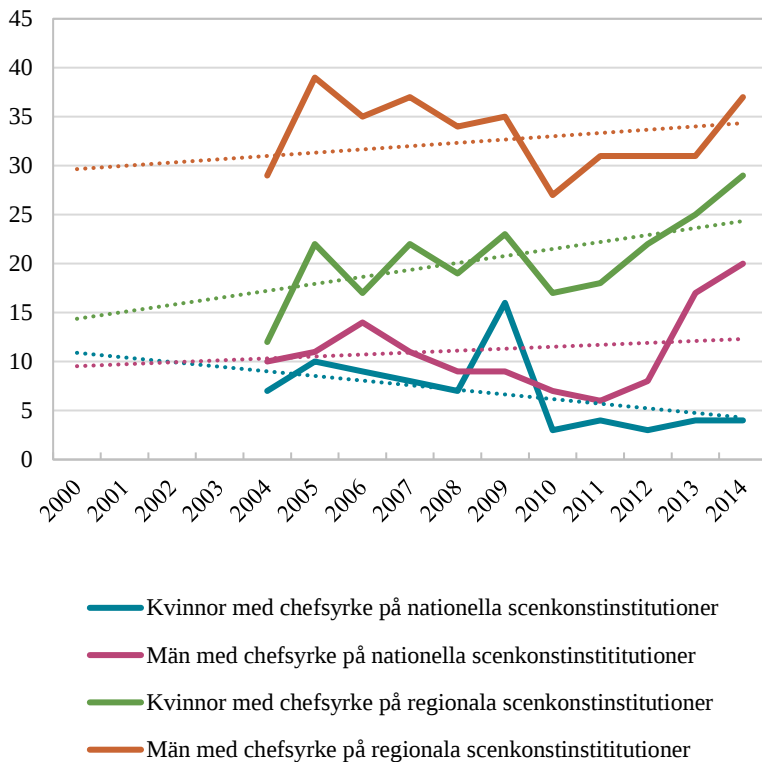
Figur 18. Andel anställda kvinnor på statligt finansierade kulturinstitutioner i Finland fördelade på yrkesområden 2014. Procent.

Figure 18. Proportion of female employees in state-funded cultural institutions in Finland, broken down by occupational field, 2014. Percent.



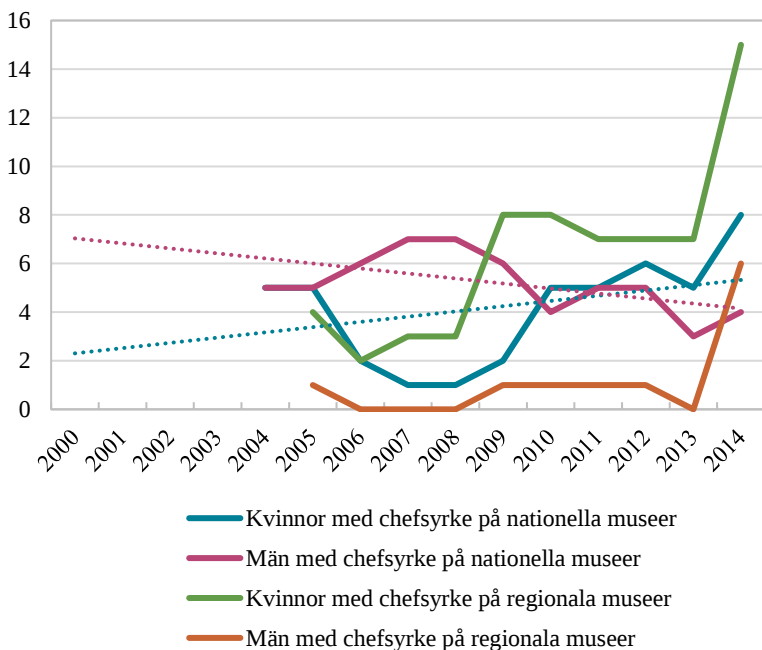
Figur 19. Andel anställda män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Finland fördelade på yrkesområden 2014. Procent.

Figure 19. Proportion of male employees in state-funded cultural institutions in Finland, broken down by occupational field, 2014. Percent.



Figur 20. Antal kvinnor och män med chefsyrke på nationala respektive regionala scenkonstinstitutioner i Finland 2000 samt 2004–2014. Trendlinje markerad.

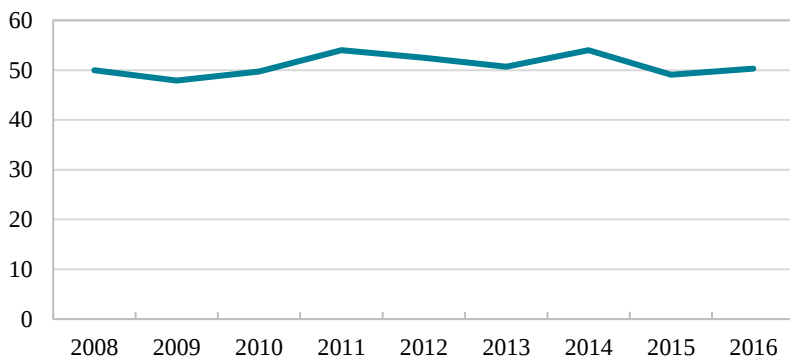
Figure 20. Number of women and men in managerial occupations in national and regional performing arts institutions in Finland, 2000 and 2004–2014. Trend line marked.



Figur 21. Antal kvinnor och män med chefsyrke på nationella och regionala museer i Finland 2000 samt 2014–2014. Trendlinje markerad.

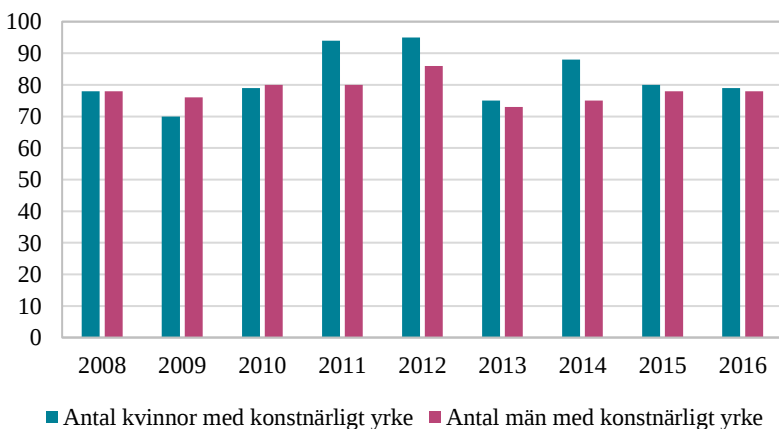
Figure 21. Number of women and men in managerial occupations in national and regional museums, 2000 and 2014–2014. Trend line marked.

Island



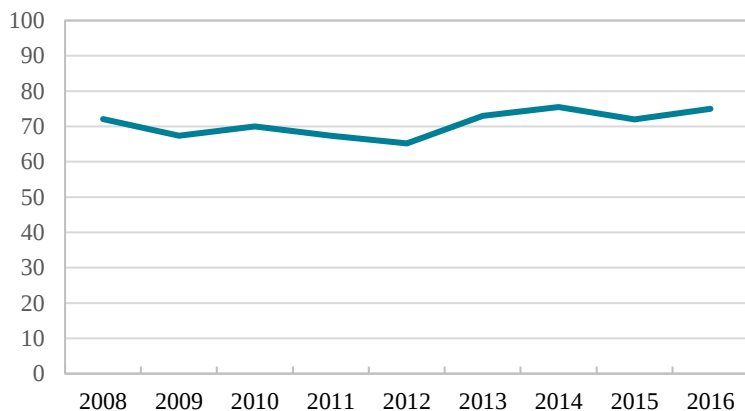
Figur 22. Andel kvinnor med konstnärligt yrke av samtliga med konstnärligt yrke på de statligt finansierade kulturinstitutionerna på Island 2008–2016. Procent.

Figure 22. Proportion of women in artistic occupations among all employees in artistic occupations in the state-funded cultural institutions in Iceland, 2008–2016. Percent.



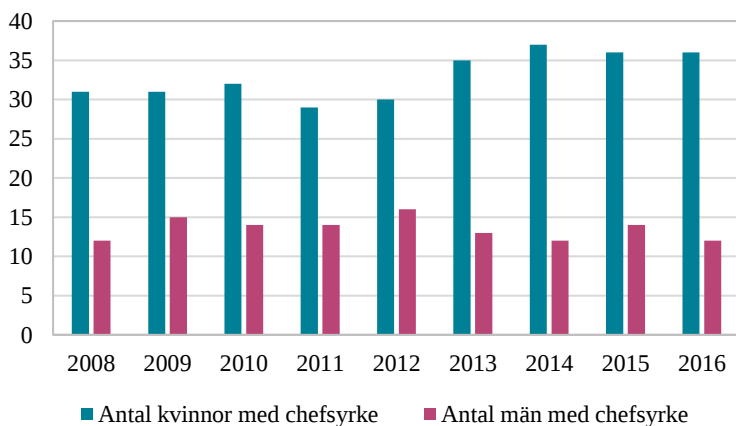
Figur 23. Antal kvinnor och män med konstnärligt yrke på Island 2008–2016.

Figure 23. Number of women and men in artistic occupations in Iceland, 2008–2016.



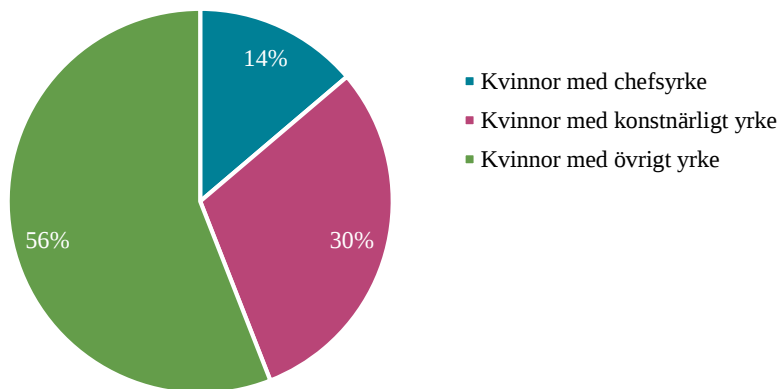
Figur 24. Andel kvinnor med chefsyrke av samtliga med chefsyrke på statligt finansierade kulturinstitutioner på Island 2008–2016. Procent.

Figure 24. Proportion of women in managerial occupations among all employees in managerial occupations in state-funded cultural institutions in Iceland, 2008–2016. Percent.



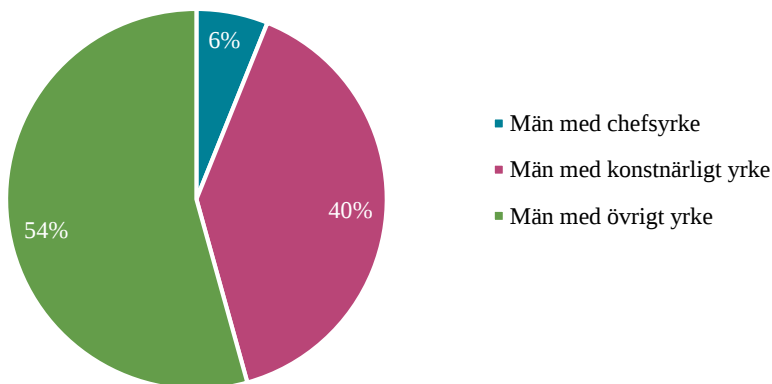
Figur 25. Antal kvinnor och män med chefsyrke på statligt finansierade kulturinstitutioner på Island 2008–2016.

Figure 25. Number of women and men in managerial occupations in state-funded cultural institutions in Iceland, 2008–2016.



Figur 26. Andel anställda kvinnor på statligt finansierade kulturinstitutioner på Island fördelade på yrkesområden 2016. Procent.

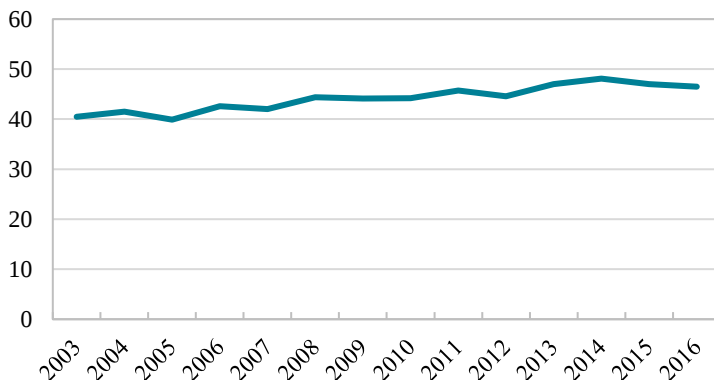
Figure 26. Proportion of female employees in state-funded cultural institutions in Iceland, broken down by occupational field, 2016. Percent.



Figur 27. Andel anställda män på statligt finansierade kulturinstitutioner på Island fördelade på yrkesområden 2016. Procent.

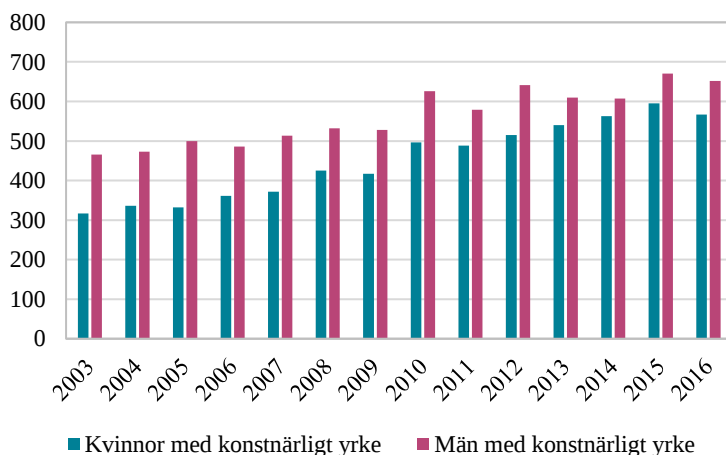
Figure 27. Proportion of male employees in state-funded cultural institutions in Iceland, broken down by occupational field, 2016. Percent.

Norge



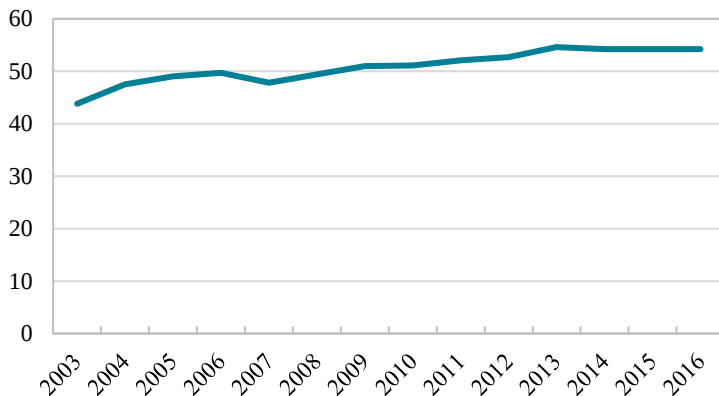
Figur 28. Andel kvinner med kunstnærlig tjenst av anstællde med kunstnærlig tjenst p  statligt finansierede kulturinstitutioner i Norge 2003–2016. Procent.

Figure 28. Proportion of women in artistic occupations among all employees in artistic occupations in state-funded cultural institutions in Norway, 2003–2016. Percent.



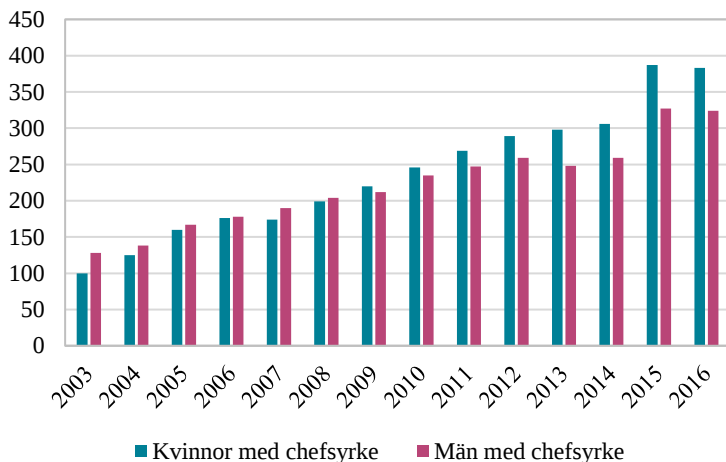
Figur 29. Antal kvinner og m n med kunstnærlig yrke i Norge 2003–2016.

Figure 29. Number of women and men in artistic occupations in Norway, 2003–2016.



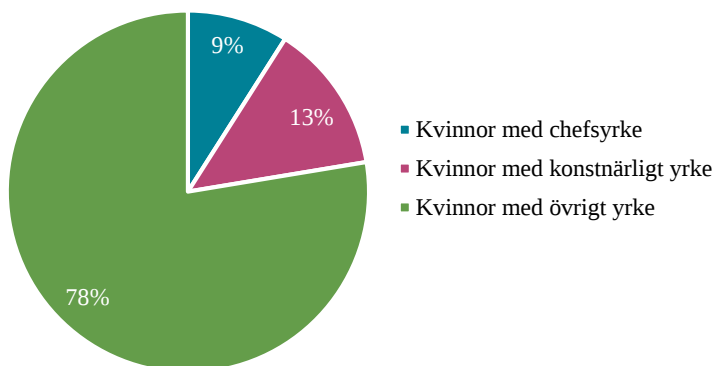
Figur 30. Andel kvinnor med chefsyrke av samtlige med chefsyrke på statligt finansierede kulturinstitutioner i Norge 2003–2016. Procent.

Figure 30. Proportion of women in managerial occupations among all employees in managerial occupations in state-funded cultural institutions in Norway, 2003–2016. Percent.



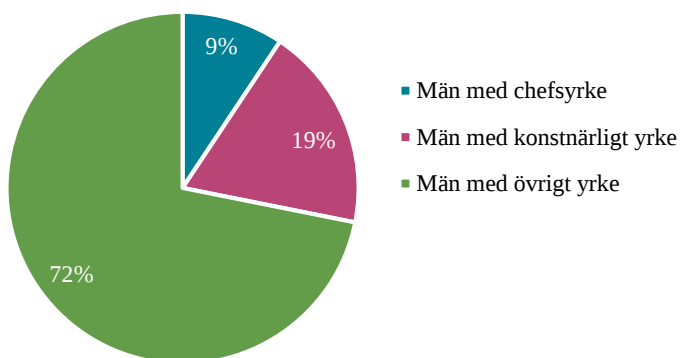
Figur 31. Antal kvinner og män med chefsyrke på statligt finansierede kulturinstitutioner i Norge 2003–2016.

Figure 31. Number of women and men in managerial occupations in state-funded cultural institutions in Norway, 2003–2016.



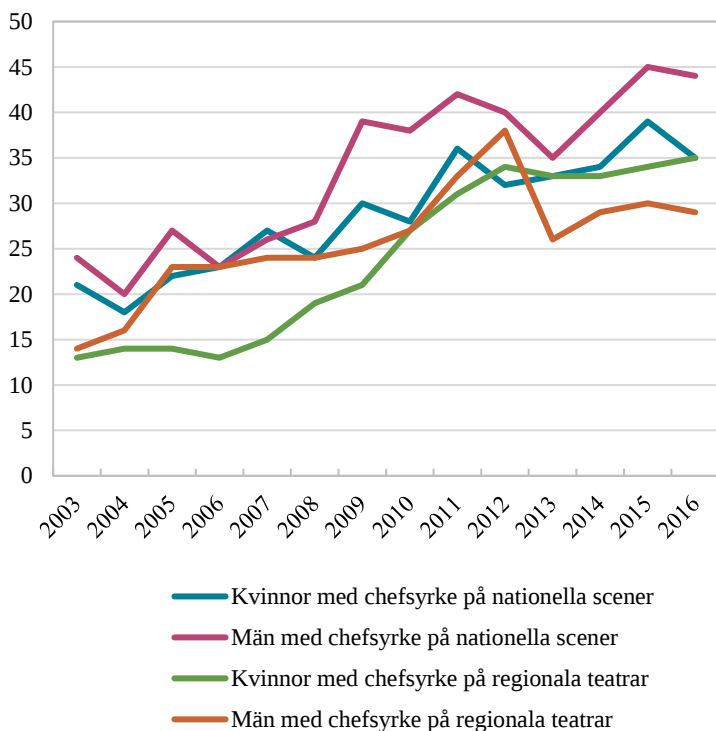
Figur 32. Andel anställda kvinnor på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norge fördelade på yrkesområden 2016. Procent.

Figure 32. Proportion of female employees in state-funded cultural institutions in Norway, broken down by occupational field, 2016. Percent.



Figur 33. Andel anställda män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Norge fördelade på yrkesområden 2016. Procent.

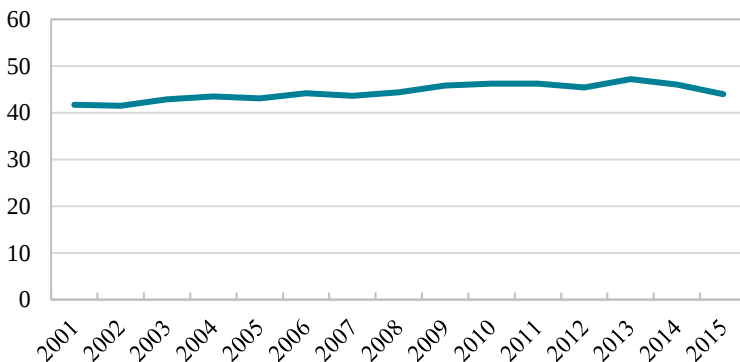
Figure 33. Proportion of male employees in state-funded cultural institutions in Norway, broken down by occupational field, 2016. Percent.



Figur 34. Antalet kvinnor och män med chefsyrke på nationella respektive regionala scener i Norge 2003–2016.

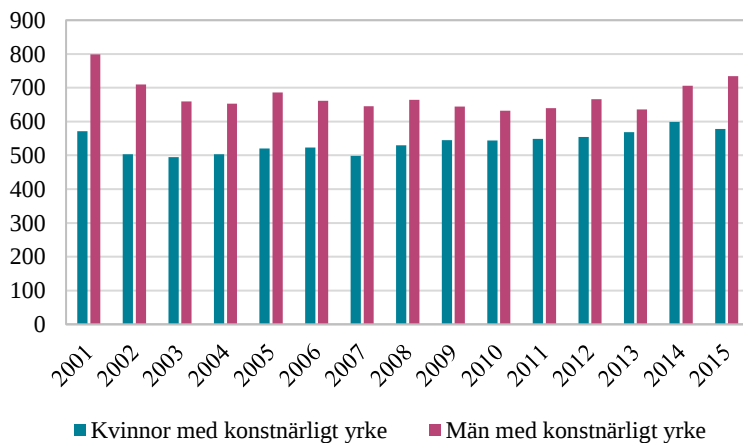
Figure 34. Number of women and men in managerial occupations in regional and national theatres in Norway, 2003–2016.

Sverige



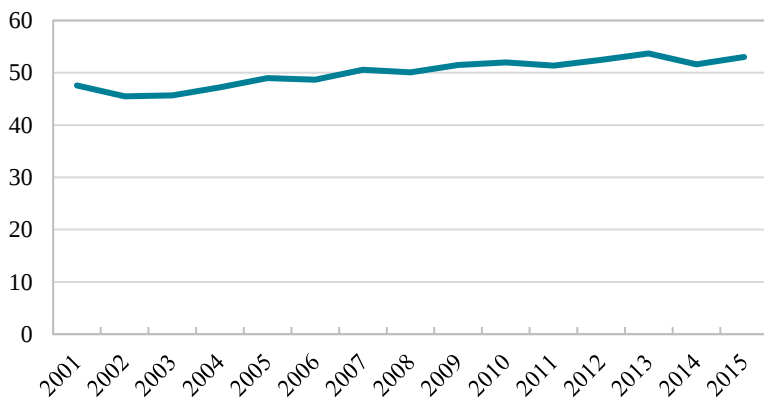
Figur 35. Andel kvinnor med konstnärligt yrke av samtliga med konstnärligt yrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige 2001–2015. Procent.

Figure 35. Proportion of women in artistic occupations among all employees in artistic occupations in state-funded cultural institutions in Sweden, 2001–2015. Percent.



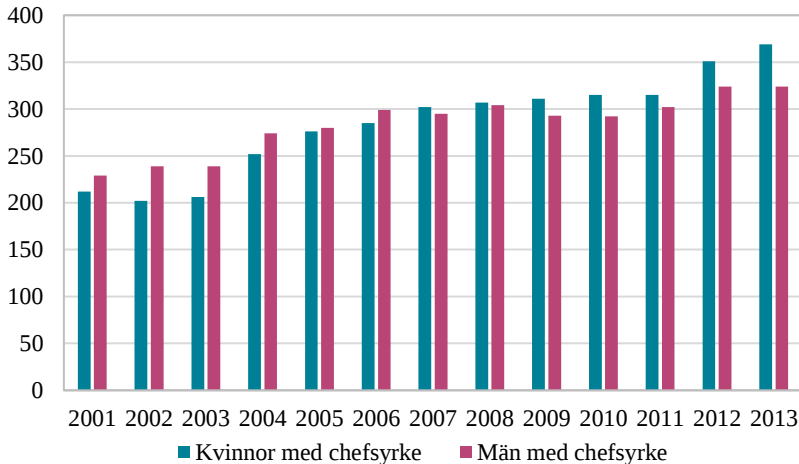
Figur 36. Antal kvinnor och män med konstnärligt yrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige 2001–2015.

Figure 36. Number of women and men in artistic occupations in state-funded cultural institutions in Sweden, 2001–2015.



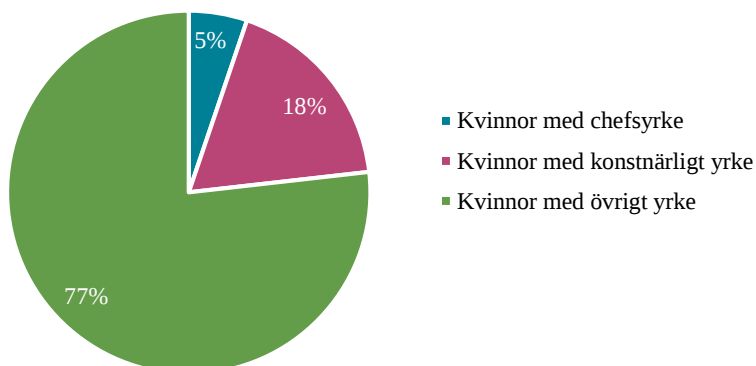
Figur 37. Andel kvinnor med chefsyrke av samtliga med chefsyrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige 2001–2015, procent.

Figure 37. Proportion of women in managerial occupations among all employees in managerial occupations in state-funded cultural institutions in Sweden, 2001–2015. Percent.



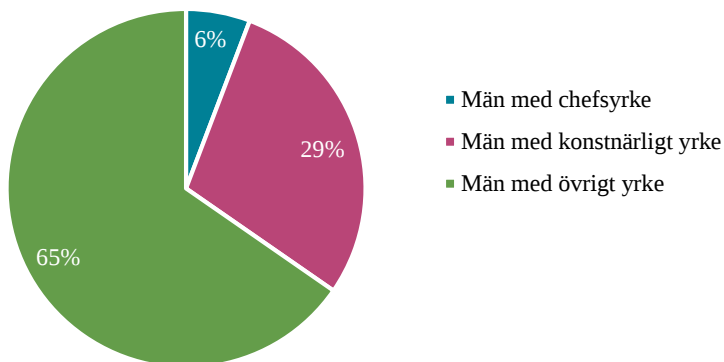
Figur 38. Antal kvinnor och män med chefsyrke på statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige 2001–2015.

Figure 38. Number of women and men in managerial occupations in state-funded cultural institutions in Sweden, 2001–2015.



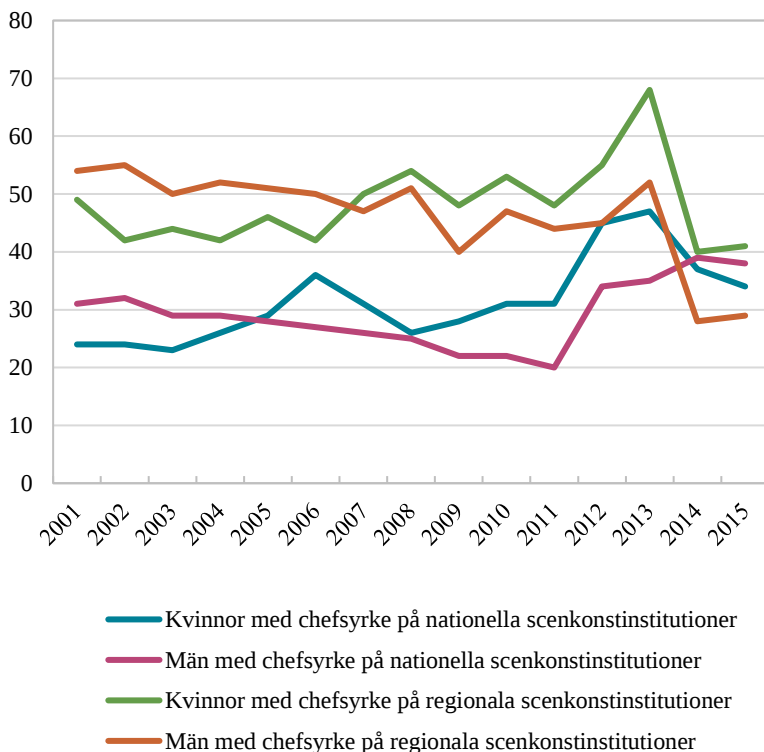
Figur 39. Andel anställda kvinnor på statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige fördelade på yrkesområden 2015. Procent.

Figure 39. Proportion of female employees in state-funded cultural institutions in Sweden, broken down by occupational field, 2015. Percent.



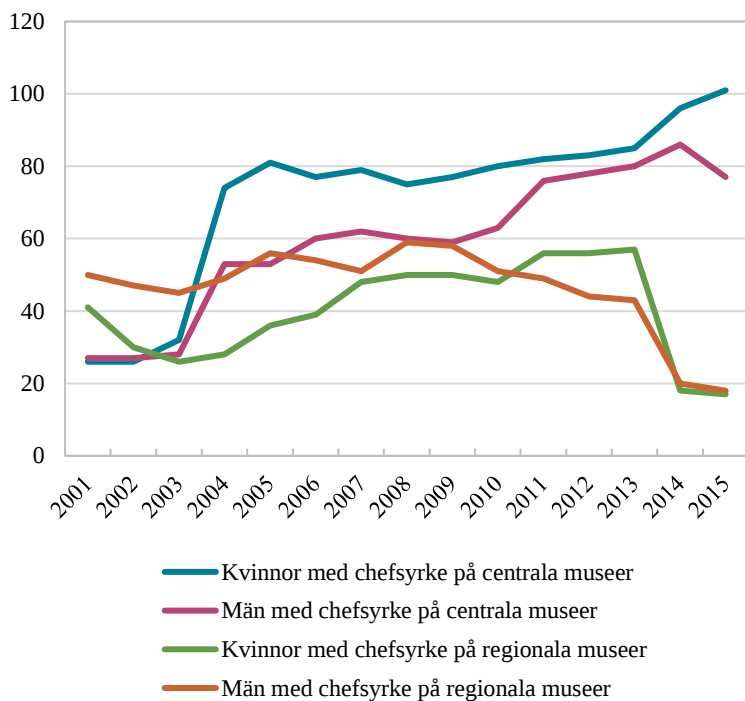
Figur 40. Andel anställda män på statligt finansierade kulturinstitutioner i Sverige fördelade på yrkesområden 2015. Procent.

Figure 40. Proportion of male employees in state-funded cultural institutions in Sweden, broken down by occupational field, 2015. Percent.



Figur 41. Antal kvinnor och män med chefsyrke på nationella respektive regionala scenkonstinstitutioner i Sverige 2001–2015.

Figure 41. Number of women and men in managerial occupations in national and regional performing arts institutions in Sweden 2001–2015.



Figur 42. Antal kvinnor och män med chefsyrke på centrala respektive regionala museer i Sverige 2001–2015.

Figure 42. Numbers of women and men in managerial occupations in central and regional museums in Sweden 2001–2015.

Bilaga III. Kulturinstitutioner i populationen

Danmark

Scenkonst

Aalborg Teater
Aarhus Teater
Dansehallerne
Det Kongelige Teater
Det Københavnske Teatersamarbejde
Folketeatret
Odense Teater
Riddersalen
Anemone-teatret
Det Lille Teater
Grønnegårds teatret
Husets Teater
Sort/Hvid
Teater Grob
Teater V
ZeBu
Marionet Teatret
Teatret ved Sorte Hest
Teatret Zeppelin
Zangenbergs Teater
Den Fynske Opera
Den Jyske Opera
Teater Momentum
Nørregårds Teater
Teater Nordkraft
Gruppe 38
Filuren
Teatret Svalegangen
Bora Bora

Egnsteater

Baggårdsteatret
Black Box Theatre
Bellevue Teatret
Bornholms Teater

Cantabile 2
Carte Blanche
Det nordjyske operakompagni
Den Ny Opera
Gladsaxe Ny Teater
Grønnegade Teater
Teatret Masken
Fredericia Teater
HamletScenen
Himmerlands Teater
Holbæk Egnsteater
Ishøj Teater
Limfjordsteatret
Mungo Park Allerød
Mungo Park Kolding
Nordisk Teaterlaboratorium / Odinteatret
Nørregadeteatret
Odsherred Teater
Opera Hedeland
Operaen i Midten
Randers Egnsteater
Syddjurs Egnsteater
Team Teatret
Teater Vestvolden
Teatret Fair Play
Teatret Møllen
Teatret OM
Egnsteatret Undergrunden
Vejle Musical Teater
Thy Teater
Taastrup Teater
Vendsyssel Teater
Åben Dans Productions

Orkestrar

Aalborg Symfoniorkester
Aarhus Symfoniorkester
Musikhuset Aarhus

Odense Symfoniorkester
Sjællands Symfoniorkester (Copenhagen Phil)
Sønderjyllands Symfoniorkester

Statliga museer

Statens museum for Kunst
Ordstrupgaardsamlingen
Den Hirschsprungske samling
Nationalmuseet
Dansk Landbrugsmuseum
Dansk jagt- og skovbrugsmuseum
Statens naturhistoriske museum
Kunsthal Charlottenborg

Statsanerkendte museer

Arbejdermuseet
Arken – Museum for Moderne Kunst
ARoS Aarhus Kunstmuseum
Billund Museum
Bornholms Kunstmuseum
Bornholms Museum
Brandts t.o.m. 2014
Brandts efter 2014
Danmarks Tekniske Museum
Dansk Jødisk Museum
De Danske Kongers Kronologiske Samling
De Kulturhistoriske Museer i Holstebro
Den Gamle By, Danmarks Købstadsmuseum
Designmuseum Danmark
Energimuseet
Esbjerg Kunstmuseum
Fiskeri- og Søfartsmuseet
Frederiksbergmuseerne
Fuglsang Kunstmuseum
Furesø Museer
Faaborg Museum
Gammel Estrup, Herregårdsmuseet
Give-Egnens Museum
Glud Museum
Greve Museum

HEART Herning Museum of Contemporary Art
Helsingør Kommunes Museer
Holstebro Kunstmuseum
Industrimuseet Frederiks Værk
Industrimuseet
J.F. Willumsens Museum
Kastrupgaardsamlingen
Kroppedal Museum
Kunsten - Museum of Modern Art Aalborg
Kvindemuseet i Danmark
Københavns Museum
KØS Museum for kunst i det offentlige rum
Langelands Museum efter 2006
Langelands Museum t.o.m. 2006
Lemvig Museum
Limfjordsmuseet
Louisiana - Museum of Modern Art
Læsø Museum
Marstal Søfartsmuseum
Middelfart Museum
Moesgaard Museum
Museerne i Brønderslev Kommune
Museerne i Fredericia
Museet for Samtidskunst
Museet for Thy og Vester Hanherred
Museet for Varde By og Omegn
Museet på Koldinghus
Museet på Sønderkov
Museum Amager
Museum Horsens
Museum Jorn
Museum Lolland-Falster
Museum Midtjylland
Museum Mors
Museum Nordsjælland
Muserum
Museum Skanderborg
Museum Sydøstdanmark
Museum Sønderjylland
Museum Vestfyn
Museum Vestsjælland

Museum Østjylland
 M/S Museet for Søfart
 Naturama
 Naturhistorisk Museum, Aarhus
 Nivaagaards Malerisamling
 Nordjyllands Historiske Museum
 Nordjyllands Kystmuseum
 Ny Carlsberg Glyptotek
 Odense Bys Museer
 Randers Kunstmuseum
 Randers Kunstmuseum
 Ribe Kunstmuseum
 Ringkøbing-Skjern Museum
 ROMU (Roskilde Museum)
 Rudersdal Museer
 Silkeborg Kulturhistoriske Museum
 Skagens Museum
 Skovgaard Museet
 Sorø Kunstmuseum
 Struer Museum
 Svendborg Museum
 Sydvestjyske Museer
 Thorvaldsens Museum
 Trapholt
 Vejen Kunstmuseum
 Vejle Museerne
 Vendsyssel Historiske Museum
 Vendsyssel Kunstmuseum
 Vesthimmerlands Museum
 Viborg Museum
 Vikingskibsmuseet
 Ærø Museum
 Øhavsmuseet Faaborg
 Østfyns Museer
 Østsjællandss Museer

Övriga

Danmarks Kunstbibliotek
 Dansk BiblioteksCenter (DBC)
 Dansk Sprognævn
 Det Kongelige Bibliotek
 Nota - Nationalbibliotek for mennesker
 med læsevanskeligheder
 Kvinfo

Rigsarkivet
 Slots- og Kulturstyrelsen

Finland

Nationella scener

Suomen kansallisooppera ja -baletti
 Suomen Kansallisteatteri

Statsstödda scenkonstverksamheter

Helsingin Kaupunginteatteri
 Tampereen Työväen Teatteri
 Linnateatteri
 Oulun Kaupunginteatteri
 Tampereen Teatteri
 Porin Teatteri
 Kuopion Kaupunginteatteri
 Rovaniemen Teatteri
 Pohjois-Karjalan teatteri-yhdistys
 Lahden Kaupunginteatteri
 Kajaanin Kaupunginteatteri
 Turun Kaupunginteatteri
 Vaasan Kaupunginteatteri
 Kokkolan Kaupunginteatteri
 Kotkan Kaupunginteatteri
 Seinäjoen Kaupunginteatteri
 Jyväskylän Kaupunginteatteri
 Tampereen Komediateatteri
 Hämeenlinnan Teatteri
 Mikkelin Teatteri
 Ryhmäteatteri
 Savonlinnan Teatteri
 Rauman Kaupunginteatteri
 Teatteri Eurooppa Neljä
 Komediateatteri Arena
 Kouvolan Teatteri
 Q-teatteri
 Riihimäen Teatteri
 Varkauden Teatteri
 Teatteri Jurkka
 KOM-teatteri
 Teatteri Rollo

Teatteri Vantaa
Espoon Kaupunginteatteri
Teatteri Hevosenkä
Teatteri Mukamas
Nukketeatteri Sampo
AHAA Teatteri
Tanssiteatteri Raatikko
Tanssiteatteri Erin
Tanssiteatteri Minimi
Tanssiteatteri Hurjaruuth
Tanssiteatteri MD
JoJo
Glims & Gloms

Orkestrar

Helsingin kaupunginorkesteri
Joensuun kaupunginorkesteri
Jyväskylä Sinfonia
Kuopion kaupunginorkesteri
Pori Sinfonietta
Sinfonia Lahti
Tapiola Sinfonietta
Vaasan kaupunginorkesteri
Lappeenrannan kaupunginorkesteri
Turun filharmoninen orkesteri
Lapin kamariorkesteri
Lohjan kaupunginorkesteri
Mikkelin kaupunginorkesteri
Suomalainen barokkiorkesteri
Vantaan Viihdeorkesteri

Nationella museer

Luonnontieteellinen keskusmuseo
Kansallismuseo
Ateneum
Kiasma
Sinebrychoffin taidemuseon
Suomen käsityön museo
Designmuseo
Ilmailumuseo
Suomen Lasimuseo
Työvänmuseo Werstas
Finnish Museum of Agriculture Sarka
Suomen valokuvataiteen museo

Suomen Rautatiemuseo
Lusto
Arkkitehtuurimuseo
Tekniikan museo
Saamelaismuseosäätiö
Suomen Urheilumuseosäätiö
Teatterimuseon säätiö

Regionala museer

Tammisaaren museokeskus EKA
Helsingin kaupunginmuseo
Hämeenlinnan Kaupungin Historiallinen
Museo
Kainuun Museo
K. H. Renlundin Museo
Kuopion kaupunki kulttuurihistoriallinen
museo
Kuopion luonnontieteellinen museo
Lahden kaupunginmuseo
Turun museokeskus
Museokeskus Vapriikki
Keski-Suomen museo
Kymenlaakson Museo
Pohjois-Karjalan museo
Pohjois-Pohjanmaan museo
Pohjanmaan museo
Porvoon museo
Lapin maakuntamuseo
Etelä-Pohjanmaan maakuntamuseo
Satakunnan Museo
Savonlinnan maakuntamuseo
Etelä-Karjalan museo
Tornionlaakso maakuntamuseo
Helsingin taidemuseo
Hämeenlinnan taidemuseo
Jyväskylä taidemuseo
Joensuun taidemuseo
Kemin taidemuseo
Kuopion taidemuseo
Lahden taidemuseo
Mikkelin taidemuseo/Etelä-Savon
aluetaidamuseo
Nelimarkka-Museo
Oulun taidemuseo

Porin taidemuseo
Rovaniemen taidemuseo
Lappeenrannan taidemuseo
Tampereen taidemuseo

Övriga verksamheter

Taiteen edistämiskeskus
Suomen elokuvasäätiö sr

Island

Scenekonst

Sinfóníuhljómsveit Íslands
Þjóðleikhúsið
Íslenski dansflokkurinn
Íslenska óperan

Museer

Gljúfrasteinn - Hús Skáldsins
Hönnunarsafn Íslands
Kvikmyndasafn Íslands
Listasafn Einars Jónssonar
Listasafn Íslands
(incl. Listasafn Ásgríms Jónssonar:
Listasafn Sigurjómns Ólafssonar)
Náttúruminjasafn Íslands
Þjóðminjasafn Íslands
Listasafnið á Akureyri
Leikminjasafn Íslands
Nýlistasafnið
Síldarminjasafn Íslands

Övrigt

Kynningarmiðstöð íslenskrar myndlistar
Listahátíð í Reykjavík
Þjóðskjalasafn Íslands
Landsbókasafn Íslands - Háskólabókasafn
Íslensk málnefnd
Kvikmyndamiðstöð Íslands
Minjastofnun Íslands
Safnaráð

Norge

Nationella scener

Dansens Hus
Den Nationale Scene
Den Norske Opera & Ballett
Det Norske Teatret
Nationaltheatret
Riksteatret

Regionteatrar

Kilden Teater- och konserthus
Brageteatret
Carte Blanche
Hordaland Teater
Teater Innlandet
Hålogaland Teater
Nordland Teater
Nord-Trøndelag Teater
Rogaland Teater
Sogn og Fjordane Teater
Teater Ibsen
Teatret Vårt

Nationella orkestrar

Stiftelsen Musikkelskapet Harmonien
Det Norske Blåseensemble anno 1734
Nordnorsk Opera og Symfoniorkester
Oslo Filharmoniske Orkester
Stavanger Symfoniorkester
Trondheim Symfoniorkester

Museer

Punkt Ø
Østfoldmuseene
Museene i Akershus
Henie Onstad Kunstsenter
Nasjonalmuseet for kunst, arkitektur og design
Norsk Folkemuseum
Norsk Teknisk Museum
Oslo Museum
Anno museum

Gudbrandsdalsmusea
 Lillehammer Kunstmuseum
 Lillehammer museum
 Mjøsmuseet
 Randsfjordmuseene
 Valdresmusea
 Blaafarveværket
 Drammens Museum for kunst og kulturhistorie
 Norsk Bergverksmuseum
 Buskerudmuseet
 Preus museum
 Vestfoldmuseene
 Norsk Industriarbeidermuseum
 Telemark Museum
 Vest-Telemark Museum
 Aust-Agder museum og arkiv
 Næs Jernverksmuseum
 Agder naturmuseum og botaniske hage
 Sørlandets Kunstmuseum
 Vest-Agder-museet
 Dalane Folkemuseum
 Haugalandmuseene
 Jærmuseet
 Museum Stavanger
 Ryfylkemuseet
 Baroniet Rosendal
 Bergens Sjøfartsmuseum
 Bymuseet i Bergen
 Hardanger og Voss museum
 KODE Kunstmuseene i Bergen
 Museum Vest
 Museumssenteret i Hordaland
 Norsk Vasskraft- og Industristadmuseum
 Sunnhordland Museum
 Musea i Sogn og Fjordane
 Kulturkvartalet
 Nordmøre museum
 Nynorsk kultursentrum
 Romsdalsmuseet
 Sunnmøre Museum
 Museene i Sør-Trøndelag
 Museet Midt
 Stiklestad Nasjonale Kultursenter

Helgeland Museum
 Museum Nord
 Norsk Luftfartsmuseum
 Nordlandsmuseet
 Midt-Troms Museum
 Nordnorsk Kunstmuseum
 Nord-Troms Museum
 Perspektivet Museum
 Sør-Troms Museum
 Museene for kystkultur og gjenreisning i Finnmark
 Varanger museum
 Verdensarvsenter for bergkunst – Alta Museum
 Svalbard Museum

Övriga institutioner

Norsk kulturråd
 Arkivverket
 Spåkrådet
 Norsk Filminstitutt
 Kulturtanken
 Nasjonalbiblioteket

Sverige

Nationella institutioner

Kungliga Dramatiska Teatern AB
 Kungliga Operan AB
 Riksteatern
 Stiftelsen Dansens hus

Regionala teaterinstitutioner

Borås stadsteater
 Byteatern Kalmar länsteater
 Dalateatern
 Folkteatern i Gävleborg
 Folkteatern i Göteborg
 Göteborgs stadsteater
 Helsingborgs stadsteater
 Länsteatern på Gotland
 Malmö stadsteater

Norrdans
Orienteatern
Regionteater Väst
Regionteatern Blekinge Kronoberg
Scenkonst Västernorrland AB
Skånes dansteater
Stiftelsen Norrbottensteatern
Stockholms stadsteater
Teater Halland
Uppsala stadsteater
Västana Teater
Västerbottensteatern
Västmanlands teater
Örebro Länsteater
Östgötateatern

Orkestrar

Estrad Norr
Folkoperan
Gotlandsmusiken
Gävle symfoniorkester
Göteborg Wind orchestra
Göteborgs symfoniker AB
Göteborgsoperan
Helsingborgs konserthus och
symfoniorkester
Kalmar läns musikstiftelse (inkl.
Camerata Nordica)
Kungliga filharmoniska orkestern
Länsmusiken i Örebro län AB (inkl.
Svenska kammarorkestern)
Malmö opera
Malmö symfoniorkester
Musik Gävleborg
Musik i Blekinge
Musik i Dalarna (inkl. Dalasinfoniettan)
Musik i Halland
Musik i Syd (inkl. Musica Vitae)
Musik i Väst
Musikaliska Nybrokajen AB
Nordiska kammarorkestern
Norrbottensmusiken
Norrköpings symfoniorkester
NorrlandsOperan AB

Scenkonst Sörmland
Smålands musik och teater (inkl.
Jönköpings sinfonietta)
Stiftelsen Musik i Uppland
Wermland Opera
Västmanlandsmusiken (inkl. Västerås
Sinfonietta)
Östgötamusiken

Centrala museer

Arkitektur och designcentrum
Livrustkammaren och Skoklosters slott
med Stiftelsen Hallwylska museet
Moderna Museet (inkl. Moderna Malmö)
Nationalmuseum med Prins Eugens
Waldemarsudde
Naturhistoriska riksmuseet
Scenkonstmuseet
Statens försvarshistoriska museer
Statens historiska museer
Statens maritima museer
Statens museer för världskultur
Stiftelsen Arbetets museum
Stiftelsen Nordiska museet
Stiftelsen Skansen
Stiftelsen Tekniska museet

Regionala museer

Blekinge Museum
Gotlands museum
Göteborgs Naturhistoriska Museum
Hallands Konstmuseum
Hallands kulturhistoriska museum
Jamtli - Jämtlands läns museum
Jönköpings läns museum
Kalmar Konstmuseum
Kalmar läns museum
Kulturen i Lund
Smålands museum (del av Kulturparken
Småland)
Länsmuseet Gävleborg
Länsmuseet Västernorrland
Malmö museer
Medicinhistoriska museet Göteborg

Norrbottens museum
Regionmuseet Kristianstad
Spårvägmuseet
Stiftelsen Dalarnas museum
Stockholms läns museum
Sörmlands museum
Upplandsmuseet
Värmlands museum
Västarvet
Västerbottens museum
Västergötlands museum
Västmanlands läns museum
Örebro läns museum
Östergötlands museum

Övriga kulturverksamheter

Centrum för lättläst (upphörde 2014)
EMS - Elektroakustisk Musik i Sverige
Forum för levande historia
Institutet för språk och folkminnen
Konstnärsnämnden
Kungliga biblioteket
Musik- och teaterbiblioteket
Myndigheten för tillgängliga medier
Nämnden för hemslöjdsfrågor
Riksantikvarieämbetet
Riksarkivet
Rikskonserter (upphörde 2010)
Riksutställningar
Språk- och folkminnesinstitutet (upphörde 2006)
Statens konstråd
Statens kulturråd
Statens musikverk (utom
 Scenkonstmuseet)
Stiftelsen Svenska filminstitutet
Svenska språknämnden (upphörde 2006)
Sveriges författarfond



I *Jämställd kultur* har Kulturanalys Norden kartlagt hur många kvinnor och män som är anställda inom den statligt finansierade kultursektorn i de nordiska länderna samt i vilka roller och på vilka positioner de finns. Jämställdhet är ett prioriterat politikområde i de nordiska länderna men det saknas idag systematiska kunskapsunderlag inom det nordiska samarbetet för kultur saknas. Därför ser vi det som angeläget att kunna bidra med en överblick och en jämförelse av kvinnor och mäns makt och inflytande i den statligt finansierade kultursektorn.

Kulturanalys Norden har till uppgift att ta fram statistik och andra kunskapsunderlag som är av relevans för den nordiska kulturpolitiken. Syftet med Kulturanalys Nordens verksamhet är därmed att utveckla kunskap som är till nytta för beslutsfattare som vill utveckla den nordiska kulturpolitiken och stärka det nordiska kulturlivet.

