

*Konstnärsnämnden  
The Swedish Arts  
Grants Committee*

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

Regeringskansliet  
Kulturdepartementet  
103 33 Stockholm

Stockholm 2015-03-31  
KN Dnr 2013/705

# Konstnärsnämnden

---

Resultatredovisning, Jämställdhetsintegrering i myndigheter 2014

**Regleringsbrev 2014 för Konstnärsnämnden**  
Ku2013/1850, 1929/KO, Ku2013/2461/RFS(delvis),  
Ku2013/2462/KO (delvis)

# 1. Sammanfattning

## Målet

Konstnärsnämndens plan för jämställdhetsintegrering ska leda till att verksamheten utvecklas så att de jämställdhetspolitiska målen uppnås bättre.

Konstnärsnämndens arbete har inriktats på följande delmål:

- att nå en jämn fördelning av makt och inflytande
- att nå ekonomisk jämställdhet.

Arbetet med jämställdhetsintegrering ska genomsyras och kännetecknas av en kvantitativ och kvalitativ förankring så att myndighetens verksamhet kan medverka i att de jämställdhetspolitiska målen uppnås.

Under projekttiden skulle kompetensen om jämställdhetspolitiken höjas inom hela myndigheten samt kunskaper kring frågor hur kön och genus påverkar bland annat värderingar, arbete och vardag - medvetet eller omedvetet.

Myndighetens styr- och policydokument skulle ses över och förbättras vid behov ur jämställdhetssynpunkt.

Konstnärsnämnden fördelar statliga stipendier – och bidrag till enskilda konstnärer inom konstområdena bild och form, musik, teater, dans, litteratur och film. Arbetet inom projektet skulle leda till ett förbättrat stöd till tjänstemän, handläggare, styrelseledamöter och ledamöter i beslutande- och referensgrupper om hur jämställdheten ska integreras i bedömningsarbetet.

Inom området att främja konstnärernas villkor var målet att de planerade insatserna skulle utgöra ett bättre underlag för att aktivt bevaka och främja jämställdhetsfrågor, dels bland enskilda konstnärer, dels inom konstområdena och kulturområdet som helhet.

De erfarenheter som gjordes under projektåret skulle göras tillgängliga för andra myndigheter.

## Resultat

De planerade aktiviteterna har i sina huvuddrag genomförts under året. Myndighetens personal och ledamöter i styrelser och ledamöter i beslutande och referensgrupper har deltagit i ett brett utbud av jämställdhetsutbildningar, workshops och tematiserade föreläsningar kopplade till jämställdhet. Utbildningarna har gett upphov till många diskussioner kring jämställdhet i förhållande till just Konstnärsnämndens uppdrag.

En noggrann genomgång har gjorts av myndighetens olika styrdokument med syfte att revidera dessa i de stycken de brister i jämställdhet.

Ett omfattande arbete som leder fram till en teoretisk och praktisk beskrivning av jämställdhetsintegrering av bedömningsprocessen vid fördelning av stipendier och bidrag har påbörjats och delvis genomförts och en reflektionsskrift om jämställdhetsintegrering av urvalsprocesser har tagits fram. Skriften omfattar även ett kapitel om intersektionalitet.

En komparativ studie av skillnader i villkor för kvinnliga och manliga konstnärer har tagits fram.

Informations- och spridningsinsatser har påbörjats under året och kommer att fortsätta under 2015-2018.

Under året har myndigheten i olika konstellationer deltagit i gemensamma aktiviteter inom gruppen av pilotmyndigheter och den delgrupp som samtliga fördelar statsbidrag.

### **Effekter**

Inom myndigheten kan man efter pilotåret notera en markant höjning av kompetens och intresse kring jämställdhetspolitiken. Uppdraget att integrera jämställdhet i all verksamhet har ökat i komplexitet. Uppdraget har också stärkt myndighetens arbete med mångfald och ett intersektionellt perspektiv.

Arbetet med jämställdhet har blivit sakligare och målfokuserat. Myndigheten har utvidgat sin samverkan med ett flertal nya myndigheter.

## **2. Bakgrund**

Enligt regleringsbrevet för 2014 ska Konstnärsnämnden bedriva ett utvecklingsarbete för jämställdhetsintegrering i syfte att verksamheten ska bidra till att nå de jämställdhetspolitiska målen. Det innebär att säkerställa att både kvinnors och mäns, flickors och pojkars behov och intressen tillvaratas och beaktas i myndighetens verksamhet. Genomförandet ska ske i enlighet med Konstnärsnämndens plan för jämställdhetsintegrering (dnr Ku2013/1850/KO).

Myndigheten hade under lång tid arbetat med jämställdhetsaspekter inom sina olika verksamhetsgrenar och uppdrag. Studier och rapporter har genomgående speglat konstnärernas villkor i förhållande till kön, och fördelningen av statliga stipendier och bidrag inkluderande främjande av konstnärernas internationella utbyte har under lång tid berett och fördelat bidrag utifrån att kvinnor och män ska ha lika goda möjligheter att få ta del av resurserna. Självbildningen var att jämställdhet, det är vi mycket bra på.

I arbetet med planen för pilotåret eftersträvades ett brett anslag och sedermera möjligheter till spridning av erfarenheter till andra myndigheter med likartade uppgifter. Inom myndighetens uppdrag identifierades möjligheter att utvinna mer kunskap ur redan gjorda studier om konstnärernas villkor, en kvalitativ höjning av bedömningsprocesserna och en kritisk genomlysning av gällande styr- och policydokument. Pilotåret fokuserade på ökad kunskap och kompetens i frågor som rör genus som är en grund för det fortsatta utvecklingsarbetet. I handlingsplanens SWOT-analys betonades att en redan bra praktik kan bli ännu bättre, att synergier mellan utbildning och att metodutveckling kan utveckla beredningsarbetet. Svagheter som togs upp i analysen rörde den djupt rotade självbildningen - jämställdhet är vi redan mycket bra på-, som skulle kunna minska engagemanget samt att personalresurserna inte skulle räcka till. Förtroendet för myndigheten som kunskapsförmedlare skapade möjlighet att stärka jämställdhetsintegreringen inom området, samtidigt som bristande engagemang och tid hos målgrupperna utgjorde hot.

## **3. Måluppfyllelse**

### **3.1 Projektledning**

#### **Aktivitet**

Ansvar för projektledningen har legat på en projektgrupp i nära samarbete med direktör tillika myndighetschef. Projektet har drivits internt av Konstnärsnämndens tillsvidareanställda personal. Genomförandet har sedan delvis lagts ut på olika konsulter som har arbetat med delprojekt.

#### **Resultat**

Samtliga projekt som har skisserats har inletts och/eller genomförts. Vissa projekt slutförs under 2015.

#### **Effekt**

Effekten av en intern projektledning har varit att arbetet har integrerats i det löpande arbetet.

### **3.2 Inventering av skillnader inom konstområdena**

#### **Aktivitet**

Analys utifrån varje enskilt konstområde baserad på Konstnärsnämndens jämställdhetsrapport har genomförts.

Rapporten presenteras under 2015.

#### **Resultat**

Delprojektet ska landa i en skrift som presenterar en analys av skillnaderna i villkoren för kvinnors och mäns konstnärliga verksamhet. Analysen baseras på myndighetens tidigare studier om konstnärers inkomster och levnadsvillkor. För första gången kan vissa jämställdhetsproblem beläggas med konkreta siffror.

Texten är levererad och ska efter redaktionell bearbetning tryckas och spridas som en del av myndighetens skriftserie.

Skriften bidrar till fördjupad kunskap om villkoren för konstnärer inom de olika konstområdena. Internt och för andra instanser som arbetar med fördelning av bidrag kan den bli ett värdefullt redskap för kritisk granskning och utveckling av den egna verksamheten.

## **Effekt**

Inventeringen kommer att tillföra ny, objektiv fakta om villkoren för kvinnor och män inom de olika konstområdena. Detta kan i förlängningen bidra positivt till det jämställdhetspolitiska målet om en jämnare fördelning av konkret makt och inflytande inom områdena.

Inventeringen ska även belysa ekonomiska skillnader mellan könen genom att titta på inkomster, uttag av transfereringsbidrag m.m.

Genom att skapa en större medvetenhet bland konstnärer om jämställdhet kan frågorna även speglas i det konstnärliga innehållet. Konstnärliga verk, t.ex. musik, böcker eller filmer, där skillnader i mäns och kvinnors livsvillkor skildras kan skapa omfattande debatter. Verk som ses, upplevs och påverkar publiken. Ett aktuellt exempel är filmen ”Turist” av Ruben Östlund som innehar ett 10-årigt långtidsstipendium från Konstnärsnämnden. I filmen problematiserar han manliga normer vilket lett till en debatt kring mansbilder som har förts av publiken och i massmedia – både nationellt och internationellt - som har nått långt utanför kultursidornas snävare kretsar. Konstnärer som på olika sätt i sina verk omfattar dessa frågor kan indirekt bli viktiga opinionsbildare. Utan att instrumentalisera konsten så bör man inte underskatta den potential som konsten kan ha för att bidra till att uppfylla de jämställdhetspolitiska målen.

## **3.3 Kompetensutveckling inom jämställdhet och jämställdhetsintegrering**

### **Aktivitet**

Samtlig personal har tagit del av ett utbildningstillfälle på myndigheten om jämställdhetspolitiken med Genussekretariatets medarbetare Mikael Almén. Medarbetare har också deltagit i de kompetensutbildningsinsatser som Genussekretariatet har genomfört såsom ”Lärandestyrt systematiskt förbättringsarbete”, ”Från statistik till analys”, ”Jämställd kommunikation”, ”Jämställt remissarbete”, ”JIM för controllers”, ”Normkritik, intersektionalitet och maskulinitet” och ”Jämställt bemötande”.

Handläggare har deltagit i flera workshoppar för erfarenhetsutbyte och metodutveckling som ägt rum med pilotmyndigheterna samt en mindre delgrupp som fördelar statsbidrag i samverkan med Genussekretariatet.

Ledning och delar av personal har deltagit i kick-off och möten för myndighetsledning.

Utöver detta har delar av personalen (ledningen, handläggarna och projektsamordnaren) haft möten med jämställdhetsexperten Eva Mark för en genomgång om grundläggande kunskap om jämställdhet med fokus på jämställdhetsintegrering.

För bedömningsgruppernas ledamöter har fyra utbildningstillfällen i form av workshoppar genomförts med fokus jämställdhetsintegrering av konstnärliga urvalsprocesser.

Styrelsen har haft två halvdagar med Eva Mark kring jämställdhetsintegrering utifrån styrelseledamöternas roll och uppdrag.

### **Resultat**

Insatserna har markant ökat både kunskaper och intresse inom myndigheten kring den statliga jämställdhetspolitiken och hur man kan gå vidare för att integrera jämställdhet i myndighetens hela verksamhet. Uppfattningen att vi är väldigt bra på jämställdhet har utvecklats till en insikt om att vi kan bli bättre och att det arbetet inbegriper ett kvalitativt och intersektionellt perspektiv.

En viktig utgångspunkt är att jämställdhet är en del i det uppdrag som ledamöterna i de beslutande grupperna åtagit sig och att en kvalitativ metod av bedömningsarbetet krävs för att uppnå en jämställdhetsintegrering av bedömningsprocessen. Det har blivit tydligt att den går längre än enbart en kvantitativt jämställd fördelning. Det ställer krav på att myndigheten informerar och ger kunskap om detta när en ledamot utses eller tillträder. Här har vi konstaterat att introduktionen bör bli bättre vad avser uppdragets hela bredd av aspekter som ska bevakas enligt förordning.

Kompetensutvecklingen har skapat en fördjupad diskussion kring jämställdhet på arbetsplatsen. Insatsen har både varit uppskattad och lett till att personalen har kunnat reflektera mer konkret kring jämställdhetsfrågor.

Personalens, arbetsgruppernas och styrelsens kunskaper har ökat och fördjupats. Därmed skapas förutsättningar för det fortsatta arbetet med att genomföra en jämställdhetsintegrering av kärnverksamheten.

### **Effekt**

Den höjda kompetensen ger direkt och på lång sikt effekten att fördelningen av medel till konstnärer blir mer jämställd och att besluten även omfattar en kunskap om hur myndighetens arbete med att främja konstnärernas förutsättningar för konstnärlig verksamhet kan påverka konstområdena. Ett mer kvalitativt och intersektionellt synsätt bör bidra till det. För att verkligen åstadkomma detta krävs dock mer än vad som gjordes under pilotåret. Metoder och kunskaper måste få möjlighet att permanentas.

## **3.4 Metodutveckling för att ge bättre, systematiska verktyg att arbeta med i den kvalitativa bedömningen**

### **Aktivitet**

Med grund delvis i de genomförda workshopparna med personal och ledamöter har Eva Mark formulerat en resonerande skrift kring olika aspekter på jämställdhetsintegrering och vilka arbetsmetoder som kan användas och även tillfört en text om ett intersektionellt synsätt. Texten är en verktygslåda och en karta över olika vägar man kan följa i arbetet.

### **Resultat**

Den reflektionsskrift om jämställdhetsintegrering som Eva Mark skrivit har väckt mycket intresse och kommer att tryckas under våren och spridas brett till andra offentliga myndigheter samt även till organisationer som arbetar

med konstnärliga urval. Titel på skriften är **Konstnärlig kvalitet med demokratiska perspektiv. Jämställdhetsintegrerad bedömning av ansökningar om bidrag och stipendier.**

Arbetet med jämställdhetsintegrering är ett systemförändrande utvecklingsarbete som därför synliggör motstånd inom en organisation. Ledamöter i bedömningsgrupperna har därför reagerat både positivt och negativt på att den nuvarande bedömningsprocessen ifrågasätts. Det har resulterat i en betydligt mer komplex och kvalificerad diskussion kring jämställdhet och konstnärlig kvalitet.

### **Effekt**

Effekten av nya bedömningsrutiner kommer att påverka hur Konstnärsnämnden behandlar ansökningar (över 8000) ur ett mer kvalitativt perspektiv. I ett långsiktigt perspektiv ska det förändrade urvalet även återspeglas i de projekt som beviljas av Konstnärsnämnden (som pilotmyndighet) och i ett senare skede även vid andra bidragsgivande kulturmyndigheter på statlig, regional/landsting och kommunal nivå.

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

### **Aktivitet**

Konstnärsnämnden har anlitat konsultfirman *Ramböll* för en jämställdhetsanalys av gällande styr- och policydokument. Uppdraget omfattar arbetsordning och policydokument för jämställdhet, mångfald, miljö och tillgänglighet samt mål- och uppdragsdokument för de internationella programmen inom konstområdena bild och form, musik och dans.

### **Resultat**

Ramböll har genomfört uppdraget och pekat på förbättringsmöjligheter som myndigheten tar om hand under 2015. Beslut om reviderade styrdokument planeras att tas under 2015.

### **Effekt**

Genomgången av styrdokumenterna och de förbättringar som genomförs med ledning av förslagen ger ett strukturellt bidrag till att säkerställa en långsiktig jämställdhetsintegrering av myndighetens verksamhet. Återkommande framtida översyner av styrdokumenterna kommer, när de genomförs att hålla dokumenterna aktuella och ge dem en ökad närvaro i arbetet.

## **3.6 Kommunikationsinsatser**

### **Aktivitet**

Kommunikation och information om arbetet med jämställdhetsintegrering.

### **Resultat**

På nämndens webb finns en avdelning som informerar om arbetet med jämställdhetsintegrering. Viktiga dokument som produceras inom JIM-

uppdraget ska visas här. I första hand styrelsen, men även övriga grupper, har fått regelbunden information om arbetet under pilotåret.

Under maj 2015 kommer en mer omfattande på informationsinsats genomföras på webben.

### **Effekt**

Regeringens JIM-uppdrag till Konstnärsnämnden är väl känt och har omfattat i myndighetens olika delar. Arbetet har delvis kommunicerats till andra myndigheter, medan den mer publika informationen ännu inte nått en omfattning som gör att man kan notera några effekter.

## **3.7 Samverkan med andra aktörer**

### **Aktivitet**

Konstnärsnämnden har deltagit i de nätverksmöten som har arrangerats (med undantag av ett). Ann Larsson, Konstnärsnämndens direktör och myndighetschef, har varit på tre ministermöten tillsammans med andra myndighetschefer och vid ett tillfälle gjort en dragning om Konstnärsnämndens arbete inom JIM-projektet.

### **Effekt**

Nätverksmöten har en mycket viktig kunskaps- och stödfunktion. Möten har motiverat personal som har arbetat med JIM-projektet och hållit ihop helheten. Nätverksmöten förmedlar praktisk och strategisk kunskap, och skapar delaktighet och engagemang.

## **3.8 Digital spridning av vissa utbildningsinsatser**

### **Aktivitet**

Ännu ej genomfört, men kommer att läggas in under de *kommunikationsinsatser* som beskrivits ovan.

## **3.9 Informationsmöten med andra myndigheter**

Den här delen av planen återstår att verkställa eftersom de dokument som är en viktig del av underlaget för informationen ännu inte är färdigställda. Hittills har myndigheten informerat om att den ska ta initiativ till att sprida erfarenheterna från pilotåret.

## **4. Genomförande**

En projektplan för verksamheten har beslutats av styrelsen. Genomförandet har letts av myndighetens direktör som tillsammans med en projektgrupp har lagt upp arbetet med jämställdhetsintegreringen. Gruppen har inledningsvis



arbetat med Konstnärsnämndens handlingsplan för 2014 och sedan planerat vilka insatser som behövs. Det har anlitats olika experter för att utveckla insatser. Dessa insatser har sedan pågått i olika gruppkonstellationer beroende på vilka personer som berörs av innehållet i projektet. Andra insatser har riktats mot hela myndigheten.

## 4.1 Organisering och styrning

Direktören har varit ansvarig för projektet inför styrelsen. Arbetet har organiserats av myndighetens direktör tillsammans med en projektgrupp. Utifrån Konstnärsnämndens handlingsplan för 2014 har insatserna sedan planerats. Det har anlitats externa konsulter för att utveckla arbetet. Dessa insatser har sedan pågått i olika gruppkonstellationer beroende på vilka personer som berörs av innehållet i projektet. Andra insatser har riktats mot hela myndigheten.

Ledningen har avsett nödvändiga resurser för utvecklingsarbetet vad gäller tid, personal och pengar. Det hade varit önskvärt att den projektgrupp som arbetade med jämställdhetsintegreringen hade kunnat lägga mera tid på arbetet men myndigheten har begränsade personalresurser. Det arbetet som har åstadkommit är en framgång utifrån befintliga resurser, men projektgruppen önskar att den hade kommit längre. Deluppdraget att arbeta med att utveckla kommunikationsuppdraget kunde ha utvecklats bättre om ett externt stöd hade anlitats.

Samordningen har skett i dialog mellan direktören och projektgruppen som i sin tur har arbetat med externa konsulter/utredare.

Avstämningar har skett regelbundet och vid behov.

Projektet har kommunicerats och följts upp regelbundet vid personal-, ledningsgrupps-, enhets- och styrelsemöten. Material (styrdokument, redovisningar, arbetsmaterial och föreläsningar m.m.) har varit tillgängligt för alla via den gemensamma servern.

Ledningen har tillsammans med projektgruppen lagt upp arbetet med jämställdhetsintegreringen. Arbete har tagits upp på flera styrelsemöten som särskild punkt för att informera, diskutera och därmed långsiktigt förankra arbetet i styrelsen. Projektgruppen har löpande integrerat synpunkter och inspel. Arbetet har sedan skett med stöd av externa experter, dels på en myndighetsövergripande nivå där personal, arbetsgrupper och styrelsen har tagit del av riktade satsningar inom olika avdelningar, dels inom enheterna stipendier- och bidrag samt analys.

## 4.2 Kunskap och utbildning

Samtliga medarbetare har fått en vidareutbildning i jämställdhet och jämställdhetspolitikens grunder. Nästan hälften av personalen, 45% (10 av 22 personer), har haft möjlighet att delta i en eller flera av Genussekretariatets riktade utbildningssatsningar. Powerpointpresentationer och anteckningar har

gjorts tillgängliga för hela personalen. För mer information se ovan (avsnitt 3.3 *Kompetensutveckling inom jämställdhet och jämställdhetsintegrering*).

Ledamöternas introduktionsutbildningar har påverkats av JIM. Arbetet har bidragit till att ledamöterna fått en mer djupgående introduktion av myndighetens verksamhet, ledamöternas och myndighetens uppdrag.

### **4.3 Samverkan**

Konstnärsnämnden har samverkat med Myndigheten för ungdoms- och civilsamhällesfrågor, MUCF, Statens Musikverk, Vetenskapsrådet m.fl. och kring jämställdhet vid bedömning och fördelning av statsbidrag som har bildat ett nytt nätverk .

Även nätverket för pilotmyndigheterna har resulterat i värdefulla kontakter och erfarenhetsutbyten.

## **5. Hållbarhet, utveckling och lärande**

Samtliga projekt kommer att tillvaratas i myndigheten efter 2014.

Utbildningarna för personal och ledamöter påverkar kunskapsnivån inom myndighetens olika verksamhetsområden och därmed arbetet (från bedömningsprocesser över kommunikation till bemötande).

Styrdokumentet som har setts över av ett konsultföretag kommer att finnas kvar i myndigheten och får en ökad aktualitet när de regelbundet lyfts fram och vid behov revideras.

Den komparativa studien belyser jämställdhetsproblem inom de olika konstområdena och kommer att bli en plattform för fortsatt diskussion inom dem.

Metoderna för bedömningsarbetet har förändrats. Redan de utbildningarna, workshops och diskussioner som har ägt rum i nuläget har gett tydliga resultat, och det är ett utvecklingsarbete som pågår. Fokus har legat och ligger även framöver på att metoderna för bedömning ska formuleras i skrift för att kunna vidareföras till nya ledamöter och personal.

Konstnärsnämnden är en pilotmyndighet som ska sprida sina erfarenheter till andra myndigheter. Reflektionsskriften t.ex. ska spridas aktivt så att många kan ha det som ett stöd i arbetet med jämställdhetsintegreringen.

Introduktionerna för nya ledamöter har preciserats och utvecklats så att de har en bättre förståelse för uppdraget. I detta ingår det en introduktion om jämställdhet, jämställdhetsintegrering och intersektionalitet.

Planeringen för att ta fram en ny handlingsplan för 2015-2018 har påbörjats. Den ska säkerställa att de resultat och effekter som har uppnåtts under 2014 ska säkras långsiktigt.

Den kunskap och de erfarenheter som har ackumulerats under myndighetens arbete med jämställdhetsintegrering utgör ett nytt kunskapsfundament som påverkar medarbetarnas och ledamöternas fortsatta arbete.

En stor del av arbetet görs i skrift för att kunna vidareföras.

Utvecklingsarbetet pågår och har följts upp internt på ledningsgruppsmöten och på myndighetens olika enheter. Arbetet har följts upp i delrapporteringar till Genussekretariatet och i årsredovisningen. Det är för tidigt att utvärdera utvecklingsarbetet.

Arbetet med konsulterna har fungerat bra. De föreläsningar och workshops som har genomförts har satt i gång viktiga diskussioner och processer som har varit värdefulla.

Det interna arbetet som har drivits av projektgruppen har tyvärr inte haft den styrfart som vi hade önskat. Förhoppningarna var att spridningseffekten skulle ha kunnat skönjas redan under pilotåret och att arbetet hade framskridit snabbare. Med facit i hand hade det möjligtvis varit bra att anlita en extern projektledare för att driva jämställhetsprojektet. Fördelen med att tillsvidareanställd personal arbetar med projektet är att kunskapen som har förmedlats bland annat genom Genussekretariatets insatser finns kvar inom myndigheten och kan integreras i det fortsatta arbetet.

**Styrkor:** Med stöd av regeringens stimulansmedel har flera viktiga projekt kunnat genomföras. De resurser som nu gått in i projektet hade inte varit möjliga att avsätta inom ordinarie budgetram. Resultatet av dessa projekt ska nu vidareutvecklas och föras vidare.

**Svagheter:** På ett övergripande plan måste det sägas att 2014 har varit ett år då myndigheten har haft ett rekordartat antal regeringsuppdrag som delvis har varit omfattande. Uppdragen har konkurrerat tidsmässigt vilket har lett till att projektgruppen inte har haft den kraft som hade behövts för att nå målen fullt ut under året. Vi ser att samtliga projekt har kommit igång och arbetet pågår.

När det gäller metodutvecklingen var myndighetens ursprungliga mål att en konsult skulle kunna ta fram en handbok som fungerar som ett praktiskt verktyg för ledamöterna i bedömningsarbetet. Under arbetets gång visade det sig att detta arbete måste göras utifrån varje bedömningsgrupps egna mål och inarbetade rutiner. Det har visserligen tagits fram en bra processbeskrivning som är värdefull och delvis motsvarar syftet med handboken. Den ursprungliga planen om en handbok reviderades och utvecklades under arbetets gång till ett metodiskt reflektionsverktyg som förhoppningsvis har en större betydelse för utvecklingen av urvalsarbete inom en rad myndigheter som arbetar med bedömning av stipendier och bidrag.

Övergången från teori till praktik behöver fortfarande utvecklas. Skriften kommer att vara mer användbar för andra bidragsgivande myndigheter och fungera som en utmärkt introduktion i jämställdhetsintegrering inom bidragsgivning. Den avslutar med ett kapitel om intersektionalitet som inte fanns med i handlingsplanen, men som vi la till som ett extra uppdrag för att skapa ett långsiktigt tänkande som även inkluderar jämlikhetsaspekter.

Insatserna har genomförts enligt planen med undantag för kommunikationsinsatsen.

Det planerade utvecklingsarbetet kring kommunikationsinsatsen har enbart påbörjats. Arbetet har av tidsskäl inte hunnits med, men ledningen har avsatt tid att genomföra detta arbete under maj 2015. Därefter får informationen byggas ut successivt.

Inom ramen för den komparativa studien som har gjorts har utredaren tagit fram en del intressanta fakta om jämställdhetsproblem inom olika konstområden. För första gången kan jämställdhetsproblem inom vissa konstområden beläggas med konkreta siffror.

Utvecklingsarbetet har gett flera oväntade effekter. Det har t.ex. bidragit till att viktiga frågeställningar har uppdagats som vi inte har varit medvetna om. Ledamöterna i bedömningsgrupperna har delvis en syn på sitt uppdrag som inte alltid stämmer överens med myndighetens syn. Ledamöterna anlitas som experter för olika konstnärliga områden. Myndigheten förväntar sig sedan att de väger in kriterier som jämställdhet, jämlikhet, ekonomi m.m. med bedömningen av konstnärlig kvalitet i den ansökande konstnärens arbete. Här kolliderar olika bedömningsgrunder och det har inte alltid varit friktionsfritt. Det har inletts ett arbete med att se över våra rutiner för introduktion av ledamöter i samband med rekrytering. Detta gäller även den allmänna introduktionen av myndighetens arbete, ledamotens uppdrag och ansvar som varje ny ledamot får. De nya ledamöterna får nu mer information för att skapa större tydlighet kring uppdrag och myndighetens förväntningar. Erfarenheterna ställer ökade krav på myndighetens information om uppdragets innebörd när nya ledamöter ska rekryteras.

## **6. Rekommendationer**

Jämställdhetsintegrering är en process som tar tid. Den leder till en viss perspektivförskjutning. Arbetet leder till att man granskar den egna verksamheten på ett sätt som man annars inte riktigt tar sig tid att göra. Redan där är det sannolikt att den påverkar kärnverksamheten. Det handlar om ett förändringsarbete som berör personalens grundläggande värderingar. Man ser sammanhang man inte har varit medveten om tidigare. Det bör ses som en unik chans att reflektera öppet kring den egna verksamheten och driva ett förändringsarbete. Resultatet blir att medarbetarna har en annan individuell och kollektiv förståelse att jämställdhet och i förlängningen även jämlikhet påverkar oss på många olika sätt. Det ger oss en större säkerhet i hur vi reagerar i samband med konflikter kring arbetsrelaterade situationer som tidigare har präglats av omedvetenhet och/eller osäkerhet. Jämställdhetsintegrering är ett verktyg som kan användas för att identifiera situationer som tidigare ibland har kunnat passera. Den kollektiva kunskaphöjningen som har skett medför att varje individ har en större förståelse för att det är legitimt att kräva både jämställdhet och jämlikhet i arbetet.

Jämställdhetsintegreringen har gett personalen en annan trygghet i att bedöma situationer ur ett professionellt jämställdhets- och jämlikhetsperspektiv och det är en stor framgång att det märks trots att mycket av arbetet återstår.

### **6.1 Uppdraget**

Det har varit avgörande att få ett särskilt regeringsuppdrag för att prioritera jämställdhetsintegreringen vid sidan av den löpande verksamheten. Utan departementets initiativ hade Konstnärsnämnden inte haft möjlighet att genomföra arbetet.

Dialogen med Kulturdepartementet har fungerat väl.

För att ytterligare stärka förutsättningarna för jämställdhetsintegrering är styrningen från departementet ett viktigt instrument. Detaljerade målformuleringar i regleringsbrev kan bidra till mycket konkreta resultat. Konstnärsnämnden är nöjd med de formuleringarna som departementet har gett myndigheten eftersom de ger ett utrymme att formulera målen utifrån verksamheten samtidigt som återspeglingsrapporteringen ska göras utifrån den egna handlingsplanen. Det är positivt att arbetet fortsätter under de kommande åren då mycket arbete återstår. Vi ser också fram emot att erfarenheterna nu ska spridas vidare till andra myndigheter.

Det har också uppfattats som en tydlig och viktig markering att jämställdhetsministern medverkat vid JIM-möten.

## 6.2 Stödorganisationen

Nationella sekretariatet för Genusforskning har varit ett ovärderligt stöd i arbetet med jämställdhetsintegreringen. Kvaliteten på deras arbete och utbildningar har varit mycket hög. Nätverksträffarna har varit ett värdefullt instrument för erfarenhetsutbyte med andra myndigheter.

Genussekretariatets personals kompetens och mycket relevanta tidigare erfarenheter har varit oerhört värdefulla.

Deras kunskap om hur myndigheter fungerar (från styrning till utvärdering) har varit mycket imponerande och underlättat arbetet och säkerligen bidragit till att det har uppfattats som en relevant satsning som har prioriterats. Den teoretiska förankringen som har funnits i bakgrunden har bidragit till en både praktisk och teoretisk trovärdighet.

Genussekretariatets stöd hade möjligtvis kunnat förbättras ytterligare genom att diskutera hur teori och praktik möts.

## 7. Ekonomisk redovisning

Konstnärsnämndens totala kostnader för JIM under 2014 uppgår till 1 014 713 kr. Av detta utgör 670 000 kr stimulansmedel och 344 713 kr egna insatser. De egna insatserna motsvarar en tredjedel (34 %).

Budgeten som lämnades in inom ramen för Konstnärsnämndens handlingsplanen den 13 september 2013 (diarienummer 2013/1018) var preliminär och motsvarade enbart en estimering av de slutliga kostnaderna som redovisas i bilagorna (1-4). Det har lett till att budgeten utifrån handlingsplanen inte motsvarar det faktiska utfallet.

Bilaga 1 innehåller en detaljerad sammanställning över samtliga kostnader.

Punkt 3.1

**Projektledningen** interndeberades enligt en schablonmall (bilaga 4). Kostnaderna skulle kunna fördelas på samtliga delprojekt istället, men då Konstnärsnämndens personal inte redovisar timmar per projekt sammanställdes lönekostnaderna som ett schablonbelopp enligt en uppskattning av antalet arbetade timmar. Även andra medarbetare vid myndigheten har lagt ner arbetstid på utvecklingsarbetet med Jämställdhetsintegreringsarbetet men dessa arbetstimmar redovisas inte .

Punkt 3.2

**Inventeringen av jämställdheten inom konstområdena** budgeterades sammanlagt till 240 000 kr. Med dessa medel projektanställdes en extern utredare (se bilaga 2). Sammanlagt användes 84 690 kr .

Punkt 3.3

**Utbildningsinsatserna** budgeterades till sammanlagt 175 000 kr. De totala kostnaderna uppgick till 193 544 kr. Insatsen underbudgeterades med 18 500 kr. Kostnaderna utgjordes i första hand av arvoden och traktamenten och resor och i enstaka fall även övernattning för ledamöter bosatta utanför Stockholmsregionen (se bilaga 2).

Punkt 3.4

**Metodutvecklingen** blev betydligt mer kostnadskrävande än beräknat. De estimerade kostnaderna enligt handlingsplanen låg på totalt 250 000 kr. Den totala kostnaden uppgick till 399 801 kr. Kostnaderna gick 149 801 kr över budget (se bilagor 2 och 3).

Punkt 3.5

**Genomgång av styrdokumentet** budgeterades till 100 000 kr och slutsumman för konsultarbetet uppgick till 118 000 kr. Projektets budget överskreds med 18 000 kr (se bilaga 2).

Punkt 3.6

**Kommunikationsinsatserna** inklusive digitaliseringen har inte genomförts enligt handlingsplanen och arbetet har enbart påbörjats. De egna insatserna inom ramen för delprojektet skulle ha motsvarat 40 000 kr (se bilaga 2).

Punkt 3.7

**Samverkan med andra aktörer** har budgeterats till 20 000 kr som finansierades genom egna personalinsatser som inte har redovisats separat.