

TID FÖR MÅNGFALD

Utgångspunkter och resultat

Enkätundersökningen

Kartläggning av årsredovisningar

Intervjuundersökningen

En studie av de statligt finansierade kulturinstitutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald, genomförd av Mångkulturellt centrum, Botkyrka, på uppdrag av Kulturdepartementet

OSCAR PRIPP

EMIL PLISCH

SAARA
PRINTZ WERNER



Utgångspunkter och resultat

Förord 7

Inledning 9

**Kulturpolitikens mål, inriktning och former för
återrapportering 12**

Enkätundersökningens slutsatser i urval 18

Kartlägningsdelens slutsatser i urval 20

Intervjuundersökningens slutsatser i urval 22

Förslag till åtgärder och rekommendationer 24

Begrepp och perspektiv 28

Referenser 36

Bilagor

1: Kulturinstitutioner som ingår i studien 40

2: Representation och deltagande 45

3: Mångfald i arbetslivet 51

4: Enkäten 55

5: Intervjustudiens frågor 62

6: Bedömningskriterier för kartläggningen av
årsredovisningar och verksamhetsberättelser 66

7: Kulturell mångfald ur internationella
organisationers perspektiv 69

FÖRORD

Föreliggande studie är vår avrapportering av det uppdrag som regeringen och Kulturdepartementet gav Mångkulturellt centrum i november 2003, att kartlägga och bedöma de resultat som inrapporterats från myndigheter och institutioner inom Kulturdepartementets ansvarsområde i de delar som avser mångfald.

Det finns förstås skäl till att genomföra en sådan kartläggning. Det är inte bara det att 2006 utnämnts till ett Mångkulturår. Kulturinstitutionerna ska i sin verksamhet utgå ifrån och spegla den kulturella mångfalden i samhället. Undersökningar visar att exempelvis kulturarbetare och artister med utländsk bakgrund möter stora hinder när de vill delta och vara medskapare i kulturlivet.

Studien som inleddes under förra hösten har bestått av tre delundersökningar. Vi har genomfört 1) en kvantitativ enkätundersökning som riktat sig till olika befattningshavare på samtliga institutioner, 2) en kartläggning av samtliga institutioners årsredovisningar för 2002 och 2003 samt 3) en intervjustudie med 55 chefer och personer i ansvarsställning på 18 utvalda myndigheter och institutioner.

Det forskarlag som genomfört studien har bestått av fem personer. Emil Plisch (statsvetare), Saara Printz Werner (etnolog) och Oscar Pripp (etnolog och forskningsansvarig) har arbetat med statistik, kartläggning och intervjuer och är studiens författare. Adolphe Lawson och Yonhyok Choe (båda statsvetare) har deltagit i studiens upplägg, medverkat i statistiska analyser och bearbetningar samt med handledning och rådgivning.

Utöver arbetet inom forskarlaget har flera nyckelpersoner varit inblandade. Nina Edström har skrivit i bilagan om mångfald i arbetslivet. Ingrid Ramberg har stått för grafisk form. Framsidesillustrationerna är gjorda av Andrzej Markiewicz. Leif Magnusson (chef för Mångkulturellt centrum) har fungerat som rådgivare och mentor under hela projektets gång. Piret Pripp har transkriberat intervjumaterialet samt varit delaktig i arbetet med årsredovisningarna.

Vi vill tacka alla de personer på institutioner och myndigheter som svarat på enkäter och som ställt upp för intervjuer för att dela med sig av erfarenheter och tankar. Vi har också vänt oss till olika personer för att få kunskaper om och perspektiv på den statligt finansierade kultursektorn. Bland dessa värdefulla kontakter vill vi särskilt nämna Annika Salomonsson och Chris Torch vid Intercult, Rani Kasapi och Teshome Wondimu vid Selam, Iréne Hause, skådespelare, dramatiker och regissör, Hasse Jordan, producent på Skansen, Yvonne Rock, teaterproducent, Ebrima Kamara, etnolog och musiker, Ismail Fatty, konstnär, Lennart Larsson, lärare vid den konstnär-

liga fakulteten vid Göteborgs universitet och projektledare för Angereds-
ateljén, Hans Hedberg, dekan vid den konstnärliga fakulteten vid Göteborgs
universitet, Anna Furumark, projektledare för bl.a. Arena för kultur och
klass, och Eva Karlsson, etnolog. Vi vill slutligen särskilt tacka Magnus
Öhlander och Nina Edström, forskare vid Mångkulturellt centrum, för hjälp
med läsning, textbearbetning och handledning.

Botkyrka 11 november 2004

Emil Plisch, Saara Printz Werner och Oscar Pripp

INLEDNING

Bakgrund och presentation av uppdraget

Mångkulturellt centrum fick i november 2003 regeringens uppdrag att kartlägga och bedöma de resultat som inrapporterats från myndigheter och institutioner inom Kulturdepartementets ansvarsområde i de delar som avser mångfald. Med utgångspunkt i detta underlag skulle Mångkulturellt centrum sedan göra en fördjupad analys och lämna förslag på sådana åtgärder som kunde vara lämpliga att vidta. Uppdraget skulle genomföras efter samråd med berörda myndigheter och institutioner och redovisas i en rapport till Kulturdepartementet. I uppdraget ingick också att producera en fristående idéskrift till stöd för utvecklingen av kulturell mångfald inom de statliga kulturverksamheterna. Jämte denna kartläggning och analys har därför antologin *Mångfald i kulturlivet* (Pripp 2004) givits ut inom ramen för uppdraget. Syftet med boken är att bidra till förkovran, reflexion samt inspiration genom kritiska och goda exempel.

Syfte

Syftet med denna studie är att kartlägga och analysera hur de statligt finansierade kulturinstitutionerna i Sverige arbetar med etnisk och kulturell mångfald i sin verksamhet. För att kunna göra detta har vi valt att studera områdena organisation, produktion och publik/brukare. En viktig utgångspunkt har varit att belysa hur personalsammansättningen på institutionerna ser ut när det bland annat gäller etnisk och kulturell bakgrund och var i organisationen denna mångfald återfinns. Vi har också haft för avsikt att undersöka hur institutionerna talar och skriver om mångfald och vilken tolkning och förståelse de lägger in i detta begrepp.

Metod och avgränsningar

Studien består av tre delar: 1) en kvantitativ del bestående av en enkätundersökning med företrädare för samtliga 63 kulturinstitutioner som ingått i denna studie,¹ 2) en kartläggningsdel där vi har gått igenom samtliga kulturinstitutioners årsredovisningar och verksamhetsberättelser – för 2002

1. I bilaga 1 redogör vi för samtliga institutioner och myndigheter. Enkäten finns återgiven i sin helhet i bilaga 4.

och 2003 – i de delar som avser etnisk och kulturell mångfald,² samt 3) en kvalitativ del som bygger på intervjuer med 55 företrädare för 18 kulturinstitutioner.³ Enkäterna och årsredovisningarna har hjälpt oss att skapa en övergripande bild av situationen medan intervjuerna givit oss djupare kunskaper om förhållningssätt och funderingar hos kulturlivets aktörer.

Vi har som framgång valt att arbeta brett med skilda metoder och materialkategorier samt intresserat oss för flera olika befattningsgrupper. Denna bredd har också inneburit att vi fått göra vissa avgränsningar. Vi har inte undersökt tillsättningar av och arbete inom styrelser. Vi har inte heller studerat Kulturdepartementets interna sammansättning och arbete med mångfald. En ytterligare avgränsning är att vi inte intervjuat kulturarbetare med utländsk bakgrund om erfarenheter och synpunkter. De kunskaper vi haft att tillgå är bland annat hämtade ur undersökningar som behandlar situationen för kulturarbetare med utländsk bakgrund i Sverige. Dessa undersökningar är vad vi erfar samstämmiga i sina resultat om att kulturarbetare med utländsk bakgrund ofta möter stora svårigheter att bli accepterade och likabehandlade inom kulturlivet.⁴ Vi har också fört enskilda samtal med professionella artister, konstnärer och kulturarbetare med utländsk bakgrund och med företrädare för organisationer som arbetar med produktioner som kännetecknas av en bred etnisk och kulturell mångfald. I antologin *Mångfald i kulturlivet* (Pripp 2004) finns det ett antal artiklar som tar upp denna problematik. När vi formulerat våra åtgärdsförslag har kunskaper som dessa personer och organisationer förmedlat varit en viktig inspirationskälla.

Angreppssätt och disposition

I studien skiljer vi ut verksamhetsområdena organisation, produktion och publik/brukare. Genom en sådan uppdelning vill vi klargöra var mångfalden förläggs och hur den framstår inom de olika delarna. När det gäller organisationerna koncentrerar vi oss på vilka interna satsningar man gör och hur dessa motiveras och följs upp. Handlar det till exempel om fortbildning och kontakter eller om mångfaldsplaner, rekrytering och konkreta resultat? Vi undersöker även hållningar till etnisk och kulturell mångfald och vilka bevekelsegrunder man lyfter fram för att arbeta med sådana frågor.

2. I kartlägningsstudien och i bilaga 6 redogör vi för kartläggningens metoder och tillvägagångssätt.

3. I intervjustudien redogörs för metod och urval. I bilaga 5 återfinns frågeunderlaget.

4. Exempel på studier och andra erfarenheter är *Etnisk mångfald i kulturlivet: Ambitioner och verklighet* (Zahran 2004), *Sverige omskapat* (2002), *Världar emellan?* (Lagerqvist 2002), *Innvandrade konstnärers situation* (Englund & Lundberg 2003), *Kulturell och etnisk mångfald på teatrar i Stockholms län 2003 – 2004* (Salomonsson & Torch 2004), *Kartläggning Världsmusik* (Sobrado 2003), ”Bakom kulisserna” (Hause 2003), *Mångfald i kulturlivet* (Pripp 2004).

5. Aspekterna om, för, med och av är kriterier som vi inspirerats av utifrån den danska studien *Kulturinstitutionernes bidrag til det kulturelt mangfoldige Danmark*. (Hvenegaard Rasmussen & Lee Höirup 2000, se även Plisch 2004).

Vårt intresse för produktionsledet gäller främst hur etnisk och kulturell mångfald förekommer i utställningar, uppsättningar och föreställningar, stöd och bidragsgivning, insamling och dokumentation, osv. Den grundläggande frågan är i vilken omfattning denna mångfald uppmärksammas. Våra följdfrågor rör dess plats och inriktning, vilket vi försöker att ringa in genom att fokusera på huruvida institutionerna arbetar utifrån nedanstående kriterier.⁵

Om: Aktiviteter och förmedling om immigranternas och etniska minoriteters liv, erfarenheter och villkor, om samhällets omvandling, mångkulturella miljöer, osv.

För: Aktiviteter och förmedling riktad mot etniska minoriteter. Vi frågar oss främst i vilken utsträckning produktionen riktar sig till och är för en etniskt och kulturellt mångfaldig publik eller kategori av brukare.

Med: Aktiviteter och förmedling producerad med immigranter och etniska minoriteter. I vilken mån genomförs produktioner i samarbete med exempelvis referensgrupper, experter med minoritets- och immigrantbakgrund?

Av: Aktiviteter och förmedling av immigranter och minoritetsmedlemmar. Vem och vilka leder, planerar, skapar och genomför produktionerna?

Hur: Hur presenteras och uttrycks aktiviteter och förmedling? Som exempelvis specifika uttryck för olika kulturer, eller som blandformer, osv.?

Var: Var förmedlas och presenteras aktiviteterna? Som exempelvis ordinarie verksamhet eller som projekt, på huvudarenor eller på mindre och särskilda arenor?

Vi ser dessa kriterier även som analytiska verktyg som institutionerna kan använda i sitt arbete med etnisk och kulturell mångfald. Emil Plisch skriver följande utifrån den danska studien *Kulturinstitutionernes bidrag til det kulturelt mangfoldige Danmark* (Hvenegaard Rasmussen & Lee Höirup 2000), från vilken vi hämtat inspiration till ovanstående kriterier.

För, med, av och *om* är analytiska verktyg som institutionerna kan använda sig av i sitt arbete med främjandet av den kulturella mångfalden utifrån flera perspektiv. Det handlar inte bara om att producera något *för* eller *om* etniska minoriteter, ett tänkesätt som under de senaste decennierna har varit vanligt förekommande och dominerat även stora delar av de svenska kulturinstitutionernas tänkande och agerande i mångkulturella frågor, utan också *med* och *av* etniska minoriteter. (Plisch 2004)

När det slutligen gäller vår uppmärksamhet på publikarbete och kontakter med brukare är vi intresserade av: vilka man riktar sig till och vilka ambitionerna är, vad man gör och skulle vilja göra för att bredda publiken, vilka hinder man upplever att det finns för ett framgångsrikt publikarbete samt vilka bilder man har av en publik med utländsk bakgrund.

I följande del av inledningskapitlet redogör vi för kulturpolitikens mål och ambitionerna bakom de mål som anknyter till etnisk och kulturell mångfald. Enligt vår mening är våra analytiska verktyg ovan – för, med, av och om – riktningssvisare för i vilken utsträckning man som institution strävar efter att uppfylla de kulturpolitiska mål som avser etnisk och kulturell mångfald. Efter avsnittet om dessa mål presenteras ett urval av slutsatser från respektive undersökning inom studien, först från enkätundersökningen, sedan från kartläggningsdelen och därefter från intervjuundersökningen. Dessa slutsatser åtföljs av förslag på åtgärder och rekommendationer.

I kapitlet Begrepp och perspektiv reder vi ut grundläggande begrepp som kultur, kulturell mångfald, mångkulturell, osv. Vi redogör även för representations- och maktperspektiv samt för våra utgångspunkter i studien. Därefter kommer i nämnd ordning enkätundersökningen, kartläggningen och intervjuundersökningen. Dessa undersökningar utgör självständiga enheter, vilket betyder att de kan läsas fristående och i valfri ordning. Inom kartläggningsdelen går det även att göra egna läsurval då varje institutionsgrupp har sitt eget kapitel och egen sammanfattning. I kartläggningsdelen finns även en redogörelse för vilka av kulturinstitutionerna som har respektive inte har mångfaldsplaner och vilka krav som gäller beträffande mångfaldsarbete och kompetensförsörjning.

Den sista delen är en fristående bilaga med tabeller som innehåller redogörelser för varje institutions arbete med etnisk och kulturell mångfald (för metod, se bilaga 6). Materialet är hämtat ur årsredovisningarna och är strukturerat efter organisation, produktion och publik/brukare, verksamhetsgrenar samt nationell respektive internationell verksamhet.

KULTURPOLITIKENS MÅL, INRIKTNING OCH FORMER FÖR ÅTERRAPPORTERING

I detta kapitel kommer vi att redogöra för de kulturpolitiska målens utveckling från 1974 och fram till idag med fokus på de mål som berör mångfaldsperspektivet. Vi kommer också, utöver de nationella kulturpolitiska målen, att redogöra för några av de övergripande mål och verksamhetsmål samt återrappporteringskrav som berör den etniska och kulturella mångfalden och som finns i kulturinstitutionernas regleringsbrev.

Bakgrund

De första målen för den statliga kulturpolitiken fastställdes av riksdagen redan 1974 (prop. 1974:28). I den kulturproposition som kom 1996 (prop. 1996/97:3) konstaterades det att 1974 års mål hade haft stor betydelse för kulturens utveckling på såväl nationell, regional som lokal nivå. Regeringen

föreslog, med utgångspunkt från 1974 års mål, fem mål för den nationella kulturpolitiken. Dessa godtog av riksdagen som dock beslutade att ytterligare två mål skulle fastställas utöver regeringens förslag (bet. 1996/97:KrU1, rskr. 1996/97:129). Ambitionen med de nya målen för den nationella kulturpolitiken som fastställdes av riksdagen 1996 var att de skulle vara vägledande för all kulturverksamhet oberoende av samhällssektor.

De nationella kulturpolitiska målen

Riksdagen beslutade 1996 om följande sju mål för den nationella kulturpolitiken:

1. att värna yttrandefriheten och skapa reella förutsättningar för alla att använda den,
2. att verka för att alla får möjlighet till delaktighet i kulturlivet och till kulturupplevelser samt till eget skapande,
3. att främja kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet och därigenom motverka kommersialismens negativa verkningar,
4. att ge kulturen förutsättningar att vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft i samhället,
5. att bevara och bruka kulturarvet,
6. att främja bildningssträvandena samt
7. att främja internationellt kulturutbyte och möten mellan olika kulturer inom landet.

(Kulturutskottets betänkande 1996/97:KrU1, s. 41)

De kulturpolitiska målens utveckling

Det var först i samband med 1996 års kulturpolitiska mål som man för första gången förde in mångfaldsperspektivet i målformuleringarna. I 1974 års kulturpolitiska mål förekom inte ordet mångfald i klartext även om innebörden av vissa mål underförstått åsyftade detta perspektiv; till dessa hörde målen att ”kulturpolitiken skall i ökad utsträckning utformas med hänsyn till eftersatta gruppers erfarenheter och behov” samt att ”kulturpolitiken skall främja ett utbyte av erfarenheter och idéer inom kulturområdet över språk- och nationsgränserna”.⁶ Benämningen ”eftersatta grupper” har efterhand kommit att ersättas med termen ”nya grupper”, vilket bland annat har kommit att åsyfta de olika etniska grupper som finns representerade i Sverige idag.

När de nya kulturpolitiska målen trädde i kraft 1996 kom målet om nya gruppers delaktighet i kulturlivet bland annat att utgöra det så kallade *jämlikhetsmålet* (se diskussion om detta nedan). Kulturutredningen betonade i sin rapport från 1995 *Tjugo års kulturpolitik 1974-1994* mångfaldens betydelse för att vidga deltagandet i kulturlivet:

Olika individer och grupper har olika kulturell bakgrund, olika intressen och behov. Mångfalden i institutionernas och organisationernas samlade verksamhet är viktig

6. Prop. 1974:28: *Den statliga kulturpolitiken*, s. 295.

för att kunna möta dessa olika behov och intressen. Det gäller både innehåll, form och praktisk utformning.⁷

Rapporten diskuterade också om arbetet med att få de ”eftersatta grupperna” mer involverade i kulturlivet i tillräcklig utsträckning utgått från människors olika intressen och behov:

Nyckelfrågan under detta mål torde vara den om nuvarande metoder för att möta, vidga, respektive väcka människors kulturintresse fungerar. Är det bara tid och pengar som behöver skjutas till för att allt fler ska bli kulturellt aktiva? Eller behöver kultursynen vidgas, innehållet breddas, arbetsformerna förändras och kontakter skapas på andra sätt än idag?⁸

När det gäller det andra av de båda målen har det sedan 1974 blivit allt viktigare att utbyta erfarenheter och idéer mellan olika länder, kulturer och språkområden men också mellan olika människor och grupper boende i Sverige. Detta mål kom därför 1996 att bland annat också inkludera möten mellan olika kulturer inom landet.

Mål med mångfaldsperspektiv

De mål som framför allt har varit relevanta för vår studie är målen:

- att verka för att alla får möjlighet till delaktighet i kulturlivet och till kulturupplevelser samt till eget skapande,
- att främja kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet och därigenom motverka kommersialismens negativa verkningar samt
- att främja internationellt kulturutbyte och möten mellan olika kulturer inom landet.

När det gäller det första av dessa mål – ”att verka för att alla får möjlighet till delaktighet i kulturlivet och till kulturupplevelser samt till eget skapande” – är målet från regeringens sida (så som det har formulerats i regeringens proposition 1996/97:3 Kulturpolitik) att:

Kulturpolitiken skall verka för alla människors möjlighet och lust att vara en del av kulturlivet, att uppleva kultur och ägna sig åt eget skapande. De hinder som gör att många människor och grupper fortfarande står främmande för kulturlivet måste brytas ned. Kulturinstitutionernas arbete måste breddas och i större utsträckning utgå från ovana deltagares villkor.⁹

Detta mål, som har kommit att benämnas *jämlikhetsmålet*, bygger på två av 1974 års kulturpolitiska mål – att ”kulturpolitiken skall ge människor möj-

7. SOU 1995:85: *Tjugo års kulturpolitik 1974–1994*. En rapport från Kulturutredningen. s. 678.

8. Ibid.

9. Prop. 1996/97:3: *Kulturpolitik*, s. 28f.

ligheter till egen skapande aktivitet och främja kontakt mellan människor”, samt att ”kulturpolitiken skall i ökad utsträckning utformas med hänsyn till eftersatta gruppers erfarenheter och behov”.

I Kulturutredningens slutbetänkande *Kulturpolitikens inriktning* som utkom 1995, året innan beslutet om de nya kulturpolitiska målen fattades av riksdagen, föreslog regeringen fem nya mål för den nationella kulturpolitiken. Ett av dessa mål var att ”verka för delaktighet och stimulera eget skapande”, som sedan formulerades om och kom att bli det så kallade jämlikhetsmålet. Kulturutredningen kom i samband med utformandet av detta mål att betona mångfaldens betydelse för att bredda deltagandet i kulturlivet:

Delaktighet och mångfald är nära förbundna med varandra. Målet syftar bl.a. till att öka mångfalden och att bryta ner de hinder för delaktighet som gör att många människor och grupper står utanför kulturlivet och att väcka deras intresse för nya upplevelser och erfarenheter.¹⁰

Det andra målet som är relevant för vår studie är målet ”att främja kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet och därigenom motverka kommersialismens negativa verkningar”. Innebörden av detta mål är att:

Kulturell mångfald är en förutsättning för ett rikt kulturliv. Genom att undanröja hinder för skapande och stödja och stimulera kulturutövare och kulturella uttryck över ett brett fält skall kulturpolitiken verka för mångfald.¹¹

Detta mål är dock relativt vagt formulerat. Vad avses egentligen med mångfald i detta avseende? Handlar det om etnicitet, kultur, språk, religion eller om mängden av olika konstarter och former att uttrycka dem på? Kulturell mångfald är ett stort och mångfacetterat begrepp som inrymmer många olika tänkbara tolkningar. Av målformuleringen ovan att döma skulle man kunna tolka det som att regeringen med kulturell mångfald i första hand avser en mängd och variation av olika konstarter och uttryck snarare än om t.ex. etnicitet och samverkan mellan olika kulturer inom landet.

När det gäller det tredje målet som är relevant för vår studie, nämligen ”att främja internationellt kulturutbyte och möten mellan olika kulturer inom landet” är innebörden av detta mål att:

Det är en självklar kulturpolitisk uppgift att bidra till att människor med olika etnisk och kulturell bakgrund kan mötas och ge impulser åt varandra. Integration skall stimuleras, främlingsfientlighet och rasism bekämpas. Det är också en viktig uppgift

10. SOU 1995:84: *Kulturpolitikens inriktning*. Kulturutredningens slutbetänkande. s. 86. När det gäller jämlikhetsmålets avspeglning i regeringsbeslutet om mål, återrapporteringskrav och uppdrag för de statligt finansierade kulturinstitutionerna ser man detta bland annat i målet att de skall ”främja en samhällsutveckling som kännetecknas av social jämlikhet, jämställdhet mellan kvinnor och män, respekt och tolerans och där etnisk, kulturell, språklig och religiös mångfald tillvaratas som en positiv kraft”, samt att de skall ”bidra till minskad diskriminering, främlingsfientlighet och rasism” (Skr. 2001/02:176: *Kultur och delaktighet*, s. 5).

11. Prop. 1996/97:3: *Kulturpolitik*, s. 29.

att skapa utrymme för den mångetniska och mångkulturella generation som inte passar in i traditionell kategorisering av kulturell och etnisk identitet. I blandningen av olika kulturella bakgrunder och uttrycksformer finns förutsättningar för nytt skapande och ny kvalitet.¹²

Detta mål är något mer preciserat än det föregående men lämnar också ett antal frågor att besvara. Vad avses egentligen med att ”främja möten mellan olika kulturer inom landet”? På vilken nivå, med vilka medel och på vilket sätt skall detta ske?

En invändning som man kan ha mot ovanstående och andra mål är att de inte ger svar på den viktiga frågan om på vilket sätt man som institution skall gå tillväga rent praktiskt för att uppfylla de mål som man är ålagd att uppfylla. Det finns en risk att återrapporteringen av måloppfyllelsen blir bristfällig när målen i sig själva är vagt formulerade och kan tolkas på många olika sätt. Det är däremot naturligtvis inte meningen att regeringen i detalj ska gå in och styra innehållet i institutionernas konstnärliga verksamhet, något som också påpekas i regeringens skrivelse *Kultur och delaktighet*:

De nationella kulturpolitiska målen är i första hand avsedda som riktningssgivare och referensramar för olika kulturpolitiska insatser. Att beskriva och bedöma resultatet av de statliga kulturpolitiska insatserna är svårt, vilket även kulturutskottet påpekat i sitt betänkande 2000/2001:1. Kulturområdet är ett område som till sin karaktär inte så lätt låter sig uttryckas i mätbara termer, utan snarare lämpar sig för mer kvalitativt formulerade beskrivningar. Regering och riksdag har betonat att mål- och resultatstyrningen inom kulturområdet inte handlar om att styra innehållet i den konstnärliga utövningen.¹³

Former för måloppfyllelse och återrapportering

Kulturutredningen skrev i sitt slutbetänkande *Kulturpolitikens inriktning* från 1995 att de kulturpolitiska målen från 1974 inte har varit lätta att följa upp och utvärdera och att de endast i undantagsfall har konkretiserats genom delmål eller sektorsmål. Vidare betonades det att inget systematiskt arbete genomförts sedan målen infördes när det gäller att finna kriterier, beskrivningsmodeller eller mått på måloppfyllelse och utredningen föreslog därför konkretiserade sektors- och resultatmål för samtliga kulturområden och verksamheter samt målindikatorer och lämpliga mått för uppföljning och utvärdering av måloppfyllelsen.¹⁴

Sedan de nya kulturpolitiska målen infördes 1996 har resultat- och verksamhetsmålen till övervägande del konkretiserats och delats upp i olika verksamhetsgrenar. Det är dock fortfarande för tidigt att ge något entydigt svar på om måloppfyllelsen när det gäller de nya målen och formerna för återrapporteringen har förbättrats i jämförelse med 1974 års kulturpolitiska mål.

12. Ibid. s. 30.

13. Skr. 2001/02:176: *Kultur och delaktighet*, s. 21.

14. SOU 1995:84: *Kulturpolitikens inriktning*. Kulturutredningens slutbetänkande. s. 553.

Mål och återrapporteringskrav i institutionernas regleringsbrev

Förutom de sju målen för den nationella kulturpolitiken finns det även andra mål och återrapporteringskrav i kulturinstitutionernas regleringsbrev, det dokument som reglerar institutionernas verksamhet och inriktning. Under rubriken *Övriga mål och återrapportering* återfinns det allmänna målet ”att främja en samhällsutveckling som kännetecknas av social jämlikhet, jämställdhet mellan kvinnor och män, respekt och tolerans och där etnisk, kulturell, språklig och religiös mångfald tillvaratas som en positiv kraft samt att bidra till minskad diskriminering, främlingsfientlighet och rasism”.¹⁵

De flesta institutioner har detta mål inskrivet i sitt regleringsbrev och skall i samband med detta återrapportera ”åtgärder som vidtagits i den utåt-riktade verksamheten för att nå målet” samt ”åtgärder som vidtagits internt för att uppnå målet inom institutionen”. Därutöver förekommer det att vissa institutioner har särskilda mål när det gäller mångfald som skall återrapporteras. Återrapporteringen brukar i de flesta fall ske i samband med inlämnandet av års- och resultatredovisningar samt verksamhetsberättelser till Kulturdepartementet men kan också ske i form av delårsrapporter och annan form av återrapportering som tillställs andra myndigheter, däribland Statens kulturråd.

Förutom att redovisa de nationella kulturpolitiska målen och de övergripande målen ska institutionerna också redovisa verksamheten indelad i olika verksamhetsgrenar, som varierar beroende på vilken konstart institutionen tillhör. Museerna ska till exempel redovisa sin verksamhet utifrån verksamhetsgrenarna *bevarande*, *förmedling* och *kunskapsuppbyggnad* medan institutioner verksamma inom områdena teater, dans och musik skall redovisa sin verksamhet utifrån grenarna *opera/ballett/teaterproduktion/föreställningsverksamhet* och *publikarbete* m.m.

Inom dessa olika verksamhetsgrenar har vissa institutioner särskilda mål som berör mångfaldsarbetet. Vissa centrala museer har till exempel under *bevarande* som mål ”att samlingarnas sammansättning bättre skall spegla skilda perspektiv, t.ex. kön, klass, kulturell bakgrund och generation”.¹⁶ Återrapporteringen av detta ska ske genom att institutionerna redovisar i vilken utsträckning dessa olika perspektiv uppmärksammas och prioriteras. Resultatet ska sedan institutionerna själva analysera och bedöma innan det tillställs departementet.

Inom verksamhetsgrenen *förmedling* har vissa av de centrala museerna också som mål ”att öka tillgängligheten till samlingarna och nå fler och nya besökare”. Återrapporteringen av vilka insatser som gjorts för att uppnå målet ska bland annat omfatta ”prestationer som syftar till att ge perspektiv på verksamhetsområdet och skapa debatt kring dess betydelse för frågor rörande t.ex. kön, klass, kulturell bakgrund och generation” samt ”utställningar och annan programverksamhet som riktats mot bestämda grupper”.¹⁷

15. Statsliggaren för år 2002, Utgiftsområde 17 Kultur, medier, trossamfund och fritid.

16. Ibid.

17. Ibid.

Flera av de mål som redovisats ovan är relativt vagt formulerade. Vad innebär det att ”främja en samhällsutveckling” eller att ”tillvarata något som en positiv kraft”? Och på vilket sätt ska man som institution redovisa om man har ”skapat debatt” kring till exempel kulturell bakgrund? Här skulle en tydligare och mer preciserad målformulering med största sannolikhet underlätta institutionernas måluppfyllelse när det gäller de mål som på något sätt berör mångfaldsarbetet.

Det sistnämnda målet – om ”utställningar och annan programverksamhet som riktats mot bestämda grupper” – skulle kunna tolkas som att de institutioner som har detta mål inskrivet ska åiterrapportera om de under året har haft någon utställning eller programverksamhet som har varit speciellt inriktad mot till exempel en specifik etnisk grupp i syfte att öka tillgängligheten till samlingarna och nå fler och nya besökare. Men eftersom etnicitet inte preciseras i målet har institutionerna inte heller någon skyldighet att redovisa denna aspekt i sin åiterrapportering. Benämningen ”bestämda grupper” kan därmed tolkas godtyckligt och det är upp till institutionerna själva att välja om denna aspekt av målet ska redovisas eller inte. I det här fallet, som i flera av fallen ovan, ser vi det som önskvärt att det i regleringsbrevet klargörs på ett tydligare sätt än idag, vad man förväntar sig att institutionerna ska redovisa och åiterrapportera.

ENKÄTUNDERSÖKNINGENS SLUTSATSER I URVAL

Den kvantitativa delen av studien har utgjorts av en enkätundersökning som genomförts med företrädare för samtliga myndigheter, institutioner, stiftelser och bolag som ingår i Kulturdepartementets ansvarsområde. Respondenterna har förutom en allmän inledande del med bland annat frågor om de nationella kulturpolitiska målens uppfyllelse också fått besvara frågor utifrån sina respektive ansvars- och befattningsområden, det vill säga frågor om organisation, produktion/anslagsfördelning och publik/brukare.

Syftet med denna enkätundersökning har varit att undersöka hur företrädare för de statligt finansierade kulturinstitutionerna som ingår i Kulturdepartementets ansvarsområde har bedömt sina respektive institutioners måluppfyllelse och åiterrapportering när det gäller arbetet med att främja etnisk och kulturell mångfald på institutionerna och då i synnerhet inom områdena organisation, produktion och publik. Vårt syfte har varit att få en bild av hur detta arbete ser ut på institutionerna idag och vilka svårigheter och problem som institutionerna själva lyfter fram som hinder för ett ökat och fördjupat mångfaldsarbete. Vi har också velat undersöka om det finns några skillnader mellan de olika institutions- och befattningsgrupperna i synen på graden av måluppfyllelse och vilka åtgärder de själva anser behöver vidtas för att öka den etniska och kulturella mångfalden på institutionerna. Nedan presenteras de olika delarnas slutsatser

Den allmänna delen

Hög grad av måluppfyllelse för de nationella kulturpolitiska målen och för övriga mål och återrapporteringskrav. En majoritet av respondenterna anser att deras institutioner uppfyller de mål och återrapporteringskrav som finns när det gäller arbetet med etnisk och kulturell mångfald.

Personer med utländsk bakgrund är en viktig målgrupp för institutionerna. Samtidigt anser en majoritet av respondenterna att deras institutioner inte gör tillräckligt mycket för att få målgruppen intresserad av den verksamhet som pågår där.

Ökade ekonomiska resurser och öronmärkta pengar för mångfaldsarbetet efterfrågas av institutionerna. Detta är enligt respondenterna de två mest efterfrågade åtgärderna för att fullt ut kunna främja kulturell mångfald i enlighet med de av riksdagen beslutade målen för den nationella kulturpolitiken.

Organisation

En majoritet av institutionerna saknar en mångfaldsplan eller policy. Som vanligaste orsak till detta anges att den egna institutionen är för liten, att en plan eller policy håller på att arbetas fram eller att det inte finns något behov för en sådan.

Det är vanligast att personer med utländsk bakgrund som är anställda på institutionerna återfinns längst ned i organisationen. De vanligaste befattningarna är butikspersonal, lokalvårdare, receptionister och tekniker.

Endast drygt en fjärdedel av respondenterna upplever att den egna institutionen har svårigheter med att få personer med utländsk bakgrund intresserade av att arbeta där.

En överväldigande majoritet av respondenterna ställer sig negativa till kvotering som metod för att förändra representationen på institutionerna. Detta gäller såväl på den egna institutionen som på svenska kulturinstitutioner i allmänhet.

Produktion

Allmänhetens intresse för och efterfrågan på produktioner med en mångfaldsprägel bedöms som relativt stor. Detta gäller i synnerhet produktioner där den egna etniska gruppen på något sätt är inblandad.

Anslagsfördelning

En majoritet av respondenterna anser att mångfald är ett viktigt kriterium att ta hänsyn till vid anslagsfördelningen. Samtidigt anser färre än hälften att de idag i tillräckligt stor utsträckning tar hänsyn till detta.

Publik

Endast hälften av respondenterna anser att mångfaldsperspektivet idag finns med som en integrerad del i den egna institutionens arbete med publik och brukare.

Slutsatser av enkätundersökningen

Antydning till viss självkritik. Det finns hos respondenterna en viss medvetenhet om att frågan om etnisk och kulturell mångfald inte har uppmärksammas tillräckligt mycket på de enskilda institutionerna.

Stora skillnader mellan institutionerna i undersökningen. I vissa frågor är skillnaden i synen på graden av måluppfyllelse mellan de olika institutionerna relativt stor.

Representationsfrågan är lågt prioriterad. Respondenterna nämner i högre utsträckning andra åtgärder som behöver vidtas än på vilket sätt den egna personalens sammansättning kan förändras för att öka den etniska och kulturella mångfalden på institutionerna.

KARTLÄGGNINGSDELENS SLUTSATSER I URVAL

Syftet med kartläggningsdelen är att utifrån årsredovisningarna för 2002 och 2003 kartlägga omfattningen av etnisk och kulturell mångfald samt analysera mångfaldens position och omfattning hos de statliga kulturinstitutionerna. Följande resumé utgör några av de mönster vi uppmärksammat. För ytterligare resultat hänvisar vi till kartläggningsdelen: dess sammanfattning och tio delsammanfattningar.

En kartläggning utifrån årsredovisningar ger ingen fullständig bild av kulturinstitutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald. Den ger en översikt över *vad som rapporteras* och *hur detta formuleras*. Det är också utifrån det inrapporterade som vi gjort våra uttolkningar. Det är följaktligen endast det inrapporterade som vi redovisar och kommenterar i denna sammanfattning.

Kartläggningen visar att det pågår ett omfattande arbete med etnisk och kulturell mångfald på de statliga kulturinstitutionerna. Ämnet tas upp och bearbetas på många fronter. I det följande pekar vi på några punkter där vi ser brister, men också möjligheter till vidare utveckling.

Övergripande

Kulturinstitutionerna avspeglar inte samhället. Så gott som samtliga institutioner och myndigheter som redovisar eller kommenterar sin personalsammansättning, anger att de ur etnisk och kulturell synvinkel inte speglar samhället i stort. Många anger att de har en mycket liten andel medarbetare med utländsk bakgrund. Ett fåtal har, enligt egen utsago, god representation.

Årsredovisningarna innehåller få konkreta resultat av arbetet med inriktning på etnisk och kulturell mångfald. Enligt regleringsbrevens ska de flesta institutionerna åiterrapportera om interna och externa insatser. Det totala inslaget av etnisk och kulturell mångfald i den genomsnittliga årsredovisningen inskränker sig dock vanligen till några enstaka kommentarer eller tillägg i slutet – en försvinnande del av den totala textvolymen. Samma formuleringar kan dessutom upprepas flera år i rad.

Organisation

Internt arbete för etnisk och kulturell mångfald har låg prioritet. Få institutioner redovisar genomgripande åtgärder och resultat av internt mångfaldsarbete. Flera av myndigheterna kommenterar knappt frågan. Dock kan vi skönja en utveckling, att myndigheterna ägnar frågan större uppmärksamhet i sina årsredovisningar för 2003, då ett krav på specifik redovisning av kompetensförsörjning infördes. Fler har börjat uppmärksamma sina rekryteringsförfaranden. Som det framgår i årsredovisningarna har kulturinstitutionerna kommit igång sent med mångfaldsarbetet. Vanliga formuleringar är att institutionen nu utreder frågan, diskuterar den, arbetar med att ta fram planer, planerar långsiktiga förändringar, osv. Initiativ och satsningar följs heller inte alltid upp mellan de bägge år vi studerat.

Analyser av mångfaldens plats saknas. I årsredovisningarna är det sällsynt att institutionerna redovisar eller kommenterar var i organisationen personer med utländsk bakgrund befinner sig. Hur ser det ut bland ledande befattningar? Hur ser mönstret ut bland dem som arbetar med konstnärlig verksamhet, har planeringsansvar eller beviljar stöd och bidrag? Med undantag för några centrala institutioner och myndigheter bedömer vi representationsfrågorna som generellt mycket nedtonade när det gäller etnisk och kulturell mångfald.

Produktion

Tyngdpunkten i kulturinstitutionernas produktion ligger på ämnen och teman om etnisk och kulturell mångfald. Därefter prioriteras enligt vår bedömning ambitioner att kulturproduktionen ska vara *för* en mångfaldig publik. I viss utsträckning genomförs produktioner tillsammans *med* personer med utländsk bakgrund eller tillhörande nationella minoriteter. Lägst prioritet har representationen *av* en bred etnisk och kulturell mångfald bland dem som planlägger, beslutar, producerar, skapar, utför och genom-

för. Intrycket av årsredovisningarna är att det ofta är amatörer och lekmän som bjuds in till samarbete. Detta varierar dock stort mellan olika konstformer och mellan olika typer av institutioner. Representationen är lägst inom museer, teater, kulturarvssektorn, konsthantverk och hemslöjd, högre inom bildkonst och högst inom dans och musik. Inom bildkonst, dans och musik uppträder även enligt vårt intryck de största variationerna i *hur* man uttrycker sig, blandformer/kreolisering och mer renodlade traditioner; utövarnas ursprung ges ibland en koppling till de konstnärliga uttrycken, ibland dras inga paralleller alls mellan ursprung och uttryck.

Publik

Etnisk och kulturell mångfald i publikarbete ofta synonymt med skola och utbildning. Samarbete med barn och ungdom genom skolan är det publik/målgruppsarbete som är vanligast förekommande i årsredovisningarna. Många institutioner genomför ett utvecklingsarbete tillsammans med skolan och andra utbildningar, t. ex SFI. Läsningen av årsredovisningarna ger vid handen att den etniska och kulturella mångfalden främst söks bland personer som befinner sig i utbildning, och som man definierar som behövande. Vi saknar en bredare definition av en mångfaldig publik och grupp av brukare; att de också är personer som är utbildade, arbetar, är språkkunniga, och även verkar på andra platser än förorter, osv.

Få resultat om publik och brukare ur ett mångfaldsperspektiv. Utifrån flertalet årsredovisningar går det inte att utläsa i vilken utsträckning man når en publik som representerar en bred etnisk och kulturell mångfald.

INTERVJUUNDERSÖKNINGENS SLUTSATSER I URVAL

Sammanfattningen bygger på den kvalitativa delen av studien om etnisk och kulturell mångfald. Materialet i denna del utgörs av intervjuer med 55 företrädare för 18 utvalda myndigheter och institutioner. Syftet har varit att analysera och lyfta fram de intervjuades förhållningssätt till etnisk och kulturell mångfald. En central fråga var att förhöra oss om engagemanget för mångfaldsfrågor och hur man valde att förankra temat i sina organisationer. Vi ställde också frågor om vilka bilder de intervjuade hade av mångfalden och vilken plats och vilka innebörder den ges i organisationernas interna arbete, i produktionen samt i kontakter med brukare och publik.

Organisation

Mångfaldsfrågorna har låg prioritet och svag förankring. Generellt hade frågor om etnisk och kulturell mångfald låg prioritet. Vi fann få exempel på genomgripande och aktivt arbete med att öka mångfalden bland orga-

nisationernas olika befattningsgrupper. Framförallt var den etniska och kulturella mångfalden begränsad bland personer med chefsbefattningar. Det fanns dock undantag.

Omfattande rekrytering genom informella nätverk och kanaler. De intervjuade beskrev en omfattande rekrytering via kända nätverk som sällan inkluderade människor över exempelvis etniska gränser. Få hade sökt sig via nya informationsvägar för att nå ut bättre med sina annonseringar. Flera myndigheter och institutioner skrev in önskemål om bredare mångfald i sina annonser, några hade tagit bort sådana formuleringar.

Interna representationsfrågor tonas ned till förmån för mångfaldens plats i produktionen. Frågor om mångfaldsarbete och representation i organisationen besvarades med redogörelser för kompetenskrav och en mångfaldig produktion. Det var som om kulturproduktionens innehåll och budskap alltid kunde lyftas fram för att bemöta frågor om representation. Inte sällan kom de intervjuade in på just verksamhetens inriktning där artisteri, konstnärskap och humanism borgade för en öppenhet inför olikheter.

De intervjuade hänvisade till **främst följande hinder** för en ökad etnisk och kulturell mångfald i organisationerna: *alltför komplexa uppdrag och många konkurrerande frågor* att ta hänsyn till, *trängd ekonomi* med nedskärningar i stället för nyrekryteringar, mycket *låg personalomsättning*, befintlig personal med hög medelålder och liten representation av personer med utländsk bakgrund, *hård konkurrens om utannonserade tjänster*, *svårigheter att få sökande med utländsk bakgrund* på utannonserade tjänster och *otillräckliga kunskaper hos den egna organisationen om effektivt mångfaldsarbete*.

Frågor om mångfald väcker farhågor om sämre kvalitet och minskad kompetens. När vi ställde våra frågor kom ett flertal intervjuade chefer in på diskussioner om sämre kvalitet och kompetens. Få talade om kvalitets- och kompetenshöjning. De chefer och ansvariga som arbetade aktivt med mångfaldsfrågor uttryckte inga sådana farhågor.

De intervjuades bilder av mångfaldens bärare präglas av problem och ambivalens. De intervjuade välkomnade fler medarbetare med utländskt ursprung. Ett skäl till detta välkomnande var att de ansåg att organisationerna behövde vitaliserande tillskott genom en ökad mångfald. Ett annat skäl som angavs var att institutionerna borde motsvara befolkningssammansättningen i landet.

Produktion

De intervjuade framhåller främst produktioner som handlar om etnisk och kulturell mångfald. Produktioner tillsammans med personer med immigrant- och minoritetsbakgrund är ovanligare. Den mest sällsynta kategorin är produktioner av grupper av personer som representerar en bred etnisk och kulturell mångfald.

Oklarheter över mångfaldsbegreppets innebörder och metoder skapar godtycklighet och diskontinuitet. De intervjuade inom produktionsledet saknade ofta grundläggande kunskaper om mångfaldens innebörder och tolkade in olika saker i begreppet. Man såg oklarheterna som ett problem i och med att de förde med sig otydliga målsättningar. Om tolkningen av mångfaldsbegreppen är helt upp till institutionerna själva ökar sannolikt risken för att man upprepar väletablerade förhållningssätt, uppfattningar och arbetsmodeller som inte förändrar verksamheterna i grunden.

Frågor om mångfald väcker farhågor om bristande kvalitet, kompetens och professionalism. Inom produktionsledet framkom i stort sett samma bilder av mångfaldens bärare som inom organisationerna (se ovan).

Publik

Publikmålen med inriktning på att nå olika grupper kan upplevas mer som visioner än som realistiska målsättningar. De flesta tyckte inte att de i tillräcklig utsträckning lyckats nå en publik som kännetecknades av en etnisk och kulturell mångfald. Att nå ut till denna publik kunde beskrivas som något som låg utanför ordinarie verksamhet, som inte hörde till normaliteten. Intervjuade med ansvar för marknadsföring och publikarbete kunde dessutom uppleva det som orealistiskt att nå alla grupper som man enligt sina direktiv skall nå ut till.

Ett flertal angivna hinder bygger på problematiserande bilder av den mångfaldiga publiken, oavsett om hindren förläggs till omständigheter inom institutionerna eller ute i samhället. De intervjuade lyfte fram följande hinder för att kunna nå ut till en etnisk och kulturell mångfald: man menade att en stor del av denna publik uteblev för att den saknar intresse för kulturutbudet, har språksvårigheter, svag ekonomi, eller för att man känner sig osäkra inför pampiga byggnader och den "ordinarie" publiken. Denna publik ansågs även kräva särskilda marknadsföringsresurser som man inte ansåg sig ha råd med.

FÖRSLAG TILL ÅTGÄRDER OCH REKOMMENDATIONER

I det följande redovisar vi ett antal förslag på åtgärder och rekommendationer vilka syftar till att peka ut frågor som vi ser som centrala för en ökad etnisk och kulturell mångfald. Förslagen bygger på den sammantagna bedömningen utifrån slutsatserna från de tre delundersökningarna och gäller olika institutioner i olika hög grad.

Förstärkt förankringsarbete. Förankringsarbetet inom organisationen är en grundläggande förutsättning för ett framgångsrikt mångfaldsarbete. Vi föreslår att institutionerna utarbetar program och rutiner internt som förstärker förankringen av kunskaper och förhållningssätt inom organisationens alla delar. Det handlar om att hålla frågan levande i det dagliga arbetet genom kontakter och samarbeten chefer emellan och mellan chefer och övriga medarbetare.

Utbildning i mångfaldsfrågor för chefer och anställda. Kunskaperna om mångfaldsfrågor på institutionerna är generellt låga. Vi föreslår därför att institutionerna inom ramen för till exempel sin kompetensförsörjning utarbetar ett utbildningsprogram som bör ha som syfte att öka de anställdas kunskapsnivå för frågor som har med etnisk och kulturell mångfald att göra. Utbildningen bör gälla såväl chefer som övriga anställda på samtliga institutioner.

Former för intensivare samarbete bör inrättas. Vi föreslår att särskilda samlingsgrupper med inriktning på mångfaldsfrågor bildas med chefer för statligt finansierade kulturinstitutioner i syfte att samverka, förkovra sig och inspirera varandra kring bland annat ledarskapsfrågor. Ett annat uppslag är mentorsgrupper med mentorer som är verksamma i andra länder och som jobbat framgångsrikt med organisations-, produktions- och/eller publikfrågor.

Mer preciserade mål och återrapporteringskrav för institutionernas mångfaldsarbete bör införas. Vi anser att de mångfaldsmål och återrapporteringskrav som finns i institutionernas regleringsbrev i framtiden bör bli mer preciserade och även inkludera konkreta resultatmål.

Tydligare dialog samt uppföljning av institutionernas resultat och måluppfyllelse. Vi anser att regering och departement tydligare än idag bör följa upp institutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald. Detta bör ske genom en mer konkret mål- och resultatdialog samt en tydligare uppföljning och styrning av att mål och återrapporteringskrav som reglerar institutionernas mångfaldsarbete verkligen uppfylls och återrapporteras.

Vi föreslår en närmare dialog mellan departementet och de olika institutionerna när det gäller mångfaldsfrågor. En närmare dialog innehåller tydligare budskap från departementets sida om hur man definierar och ser på mångfald, hur institutionen uppfattar att man kan omsätta detta utifrån sina förutsättningar, att institutionen får stöd i att göra prioriteringar bland sina åligganden och eventuellt att man gemensamt kan upprätta kontrakt som specificerar mångfaldsarbete och mätbara mål och som garanterar institutionen att få ägna sig åt frågan under en längre tidsperiod.

Ge representationsfrågor högre status. Vi anser att representationsfrågor måste få en högre status oavsett vilka bevekelsegrunder institutionerna finner rimliga i frågan. Vi vet att det finns ett övergripande mönster som visar på en underrepresentation av personer med utländsk bakgrund inom såväl organisation, produktion som publik. Det bör rimligen peka på att vilka

resonemang som än anförs om underrepresentationens orsaker måste frågan upp tydligare på agendan inom institutionernas samtliga verksamheter.

Vidareutveckla rekryteringsförfarandena. Vi föreslår att institutionerna ska intensifiera rekryteringsarbetet ur en mångfaldsaspekt genom att skapa rutiner och instrument för ”överbryggande” nätverk som flätas samman med och förändrar de nätverk som redan finns. Vi föreslår att ett större ansvar läggs på institutionerna att finna nya informationskanaler, se över kompetensbeskrivningar (ej krav) och samarbeta mer med och påverka utbildningsinstitutionerna i syfte att bredda rekryteringsunderlaget.

Inventera och utnyttja rörliga delar. Vi föreslår att institutionerna inventerar och utvecklar särskilda mer operativa mångfaldsplaner för de delar som präglas av personalrörlighet där man anställer eller kontrakterar praktikanter, vårdare, producenter, projektansvariga, artister, osv.

Skapa och samarbeta med fristående verksamheter. Vi rekommenderar att institutioner som präglas av låg personalrörlighet eller andra omständigheter som försvårar mångfaldssatsningar kan prioritera om verksamheten genom att skapa mindre fristående verksamheter (dock kopplade till institutionens organisation). Till dessa fristående verksamheter knyts personer som ges mandat att arbeta självständigt och med erfarenheter och kunskaper om verksamheter som präglas av en bred mångfald, hur man skapar överbryggande nätverk, osv.

Vi rekommenderar också att institutionerna söker sig till och intensifierar samarbetet med fristående kulturorganisationer och kulturinstitutioner som inom sin verksamhet och produktion har en inriktning på etnisk och kulturell mångfald.

Inkludera den professionella mångfalden. Vi föreslår att institutionerna i högre utsträckning inkluderar professionella yrkesutövare – med utländsk bakgrund och tillhörandes minoriteter – och därmed kompletterar det samarbete som idag redan sker med referensgrupper, föreningar, organisationer, skolan och SFI. Det ökar mångfalden inom den ordinarie verksamheten. Det resulterar också i att ensidigheten i att mångfalden förstås som ”amatörism”, vissa bostadsområden, SFI, hjälpbehövande, osv. utmanas och det sociala utpekandet minskar. Vi ser alltså denna breddning som en komplettering av det initierade arbete som redan idag görs i samarbete med till exempel SFI, skolor och bostadsområden.

Överväg att ge institutioner som aktivt prioriterar och arbetar med mångfaldsfrågor någon form av extra stöd för sitt arbete.

Vi anser att statligt finansierade kulturinstitutioner som aktivt och på ett målmedvetet sätt arbetar med etnisk och kulturell mångfald i sin verksamhet bör få ökad uppskattning för sitt arbete. Formerna för detta kan se olika ut men vi anser att man även bör överväga någon form av ekonomiskt stöd.

Arbeta för att sammanbinda mångfalden på hemmaplan med internationellt samarbete. I Sverige lever idag många arbetsföra människor som har

omfattande transnationella nätverk med förgreningar över hela världen. I Sverige bor även många människor som ser de dominerande svenska omvärldsbilderna ur andra perspektiv. Vi föreslår att institutionerna verkar för att naturligt sammanbinda det internationella engagemanget med mångfalden på hemmaplan.

Positionera mångfaldens plats inom produktionen. Vi föreslår att man i regleringsbrev anger mål och krav på återrapportering om mångfaldens position inom institutionerna. Det betyder att man ger akt på i vilken utsträckning man dels presenterar ämnen och former som handlar *om* sådan mångfald, dels beaktar i vilken utsträckning produktionen sker *med* och *av* personer som har utländsk bakgrund.

Utveckla kulturarvs- och mångfaldsbegreppen. Vi föreslår att diskussionen om ett vidgat och inkluderande kulturarvsbegrepp intensifieras och problematiseras – med inspiration av exempelvis arbetet med Agenda kulturarv.

Vi föreslår tydligare definitioner, innebörder och diskussioner om begrepp som kulturell mångfald, etnisk mångfald, mångkulturell, osv. Vi förordar kulturell mångfald i en bred bemärkelse, om denna breda ansats och förståelse paras med mycket distinkta innebörder och hållningar vad exempelvis gäller uppmärksamhet på etnisk mångfald. Bredda innebörder av begrepp medför frihet för institutionerna att skapa egna tolkningar och varianter. Bredden kan även verka kontraproduktivt genom att den används som förvärdning att inte uppmärksamma och fördjupa sina kunskaper som leder till inkludering av idag exkluderade befolkningskategorier. Därför tror vi även på en större tydlighet i dessa frågor från regering och departement.

Sök upp en bredare mångfald i publikarbetet. Vi föreslår att institutionerna ska verka för att nå en större etnisk och kulturell bredd i sitt publikarbete. Med större bredd menar vi att risken för stigmatisering av den ”mångfaldiga” publiken minskar om man även inkluderar grupper utanför SFI, skola, etc. Dagens fokusering på det problematiska kan resultera i ofrivilliga effekter: att bilden av ”den andre” – som hjälp- och utbildningsbehövande, svårnådd och i behov av extra resurser – förstärks och blir dominerande. En sådan bild påverkar i sin tur den hållning som institutionerna intar gentemot den mångfaldiga publiken.

Vi föreslår att institutionerna ska utveckla tydligare indikatorer på om och i vilken utsträckning man når en tillräckligt bred publik ur en mångfaldssynpunkt. Vi tror inte på etnisk registrering, men väl att man kan se till variabler som språk, bostadsort (postnummer), del av världen som man kommer ifrån, etc.

Vi föreslår även att institutionerna inrättar publikråd med bred representation och med mandat att påverka utbudet.

Fördjupad analys kring publik och brukare ur ett mångfaldsperspektiv. Vi föreslår att en fördjupad kartläggning och analys av publik och brukare ur ett mångfaldsperspektiv genomförs för att skapa bättre förutsättningar för de statligt finansierade kulturinstitutionerna att bedriva ett målinriktat arbete för att nå fler och nya publikgrupper.

BEGREPP OCH PERSPEKTIV

Under undersökningens gång har vi mött många olika uppfattningar om vad exempelvis kulturell mångfald, mångkultur och etnicitet är. Kultursektorn är minst sagt ett komplicerat fält där estetiska och antropologiska kulturbegrepp ibland särskiljs och ibland flätas samman mer eller mindre otydligt. I det följande diskuterar vi de vanligaste begreppen och redogör för hur vi uppfattar dem.

Kultur

Inom kultursektorn används vanligtvis dels det estetiska kulturbegreppet avseende konstnärlig verksamhet och dels det antropologiska kulturbegreppet med hänvisning till en grupp människors seder, uttryck, normer, värderingar och sätt att tolka, något som de förvärvar genom att vara medlemmar i ett samhälle. Båda dessa begrepp är kontrastiva, det vill säga de förutsätter jämförelser och särskiljande mellan olika kulturella uttryck. Begreppen är även hierarkiserande. Med detta menas att de understödjer en tradition av rangordning av individer och samhällen och av konstformer och genrer (jfr Azar 2004, Leon 2004, Mulinari 2004, Pripp 2001, Öhlander 2004). I undersökningen beaktar vi främst hur institutioner och myndigheter använder de estetiska och antropologiska kulturbegreppen.

Vi studerar också hur institutionerna och myndigheterna brukar kultur som blandningar och sammansmältningar – kreolisering – av idéer, uttryck, normer, kunskaper och traditioner (Hannerz 1992, Öhlander 2004). Kultur i denna mening är till exempel idéer och uttryck som sprids (distribueras), tas emot och omtolkas. Staten utgör en av flera inflytelserika ramverk som strukturerar kulturella uttryck, bland annat genom vad dess myndigheter och institutioner väljer ut att stödja, uttrycka och förmedla. (Andra strukturerande ramar är till exempel marknaden, sociala rörelser och livsformer, jfr Hannerz 1992). Att kultur är kreoliserad betyder att man fäster uppmärksamheten vid blandprocesser, som består av hur exempelvis idéer och uttryck sprids globalt – via handel, media och migration – och omskapas och ges nya former och innebörder i olika lokala kontexter. Kreolisering innebär också att man bryter upp bilden av statiska ”kulturer” och knyter kulturbegreppet till en sociologi.¹⁸ Med en sociologisk dimension menar vi att kultur alltid måste sammanlänkas med specifika sociala sammanhang. Detta sammanhang kan vara att fästa uppmärksamhet på sociala nätverk och vilka som har tolkningsföreträde – det vill säga ojämlika förhållanden mellan de

18. Ebrima Kamara skriver i artikeln ”Bort med primitivismen! Synliggör konstens funktion här och nu” (2004) hur konstens uttryck måste ses som blandformer, det vill säga som produkter skapade i en nutida kontext. Han vänder sig mot statiska kategoriseringar som ”afrikanskt” eller ”svenskt”, där det afrikanska värderas lägre och som mer primitivt än det svenska.

inblandade när det gäller informationskanaler och rätten att definiera. Det sociala sammanhanget handlar också om identifikation. När exempelvis personer på institutionerna beskriver egenskaper hos grupper så gör de det utifrån sina egna sociala positioner, som de samtidigt definierar. Utan en sociologi blir kunskapen kulturalistisk, vilket betyder avsaknad av sådana sociala sammanhang.

Kulturell mångfald

Kulturell mångfald är ett begrepp som alltmer kommit att förknippas med etnisk mångfald och en mångfald av kulturer i antropologisk mening. I sin ursprungliga betydelse bygger det på en liberal tanketradition avseende en artrikedom bland annat av idéer, perspektiv, stilar, och åsikter, vilken enligt liberal logik främjar individers möjligheter och valfrihet (Lundberg, Malm & Ronström 2000). Denna breda innebörd av kulturell mångfald var till exempel central i 1970-talets kulturpolitiska ambitioner. Sådana definitioner – som innebär att man täcker in en bredd av kulturella uttryck – dominerar fortfarande i internationella och nationella sammanhang. Lundberg, Malm och Ronström (2000) menar dock att kulturell mångfald i praktiken hal- kar in i en etnisk-kulturell fåra – bland annat hos UNESCO och den svenska regeringen. I bilaga 7 redogör vi för kulturell mångfald ur internationella organisationers perspektiv, däribland UNESCO.

Det är också en rimlig hållning – enligt vår mening – att kulturell mång- fald ska kunna beteckna en mångfald av uttryck, stilar, genrer, konstformer. Denna breda definition innebär att man inte låser sig vid *en* innebörd av begreppet utan att den medger flera *parallella förhållningssätt*. De parallella förhållningssätten bör då utgöra distinkta hållningar som motverkar att man godtyckligt och rutinmässigt väljer ut vilka aspekter som ska premieras respektive väljas bort. Parallella förhållningssätt kan innebära: (1) att este- tiska uttrycksformer kan ses som frikopplade från utövarnas ursprung – det vill säga inte kopplas samman med ett antropologiskt präglat kulturbegrepp; (2) att utövare kan representera olika grupper och traditioner om de så öns- kar; (3) att man betonar pluralism, med flerfaldiga och alternativa uttryck för grupper och för det nationella; samt (4) att man tolkar och behandlar kulturella uttryck som blandformer (kreolisering, hybrider) skapade i en unik samtida lokal kontext, ofta utifrån globala influenser.

Social mångfald

Social mångfald betecknar samhällets breda sociala kategorier som kön, ålder, ursprung/etnicitet, klass, funktionshinder, sexuell läggning. Etnisk mångfald är således en av dessa sociala kategorier. I studien står etnisk mångfald för människors olika ursprung. Men begreppet gör inga anspråk på att beteckna majoritets- och minoritetsmedlemmars egenskaper och kulturer. Etnicitet är en ideologi om kulturell särskilnad och vi skulle då utöva begreppet i dess ideologiska bemärkelse. Beskrivningar och förståelse av kategorier som ”invandrare”, ”personer med utländsk bakgrund”, ”nya svenskar” och ”kulturer” tjänar med andra ord som markörer för, och skapa- re av, svensk etnicitet.

Med termen etnisk mångfald avser vi i denna studie hur människor med olika ursprung finns representerade inom kulturinstitutionerna, i vilken omfattning och i vilka positioner. Vi är inte främst intresserade av vilka etniska grupper människor tillhör, utan vilka delar av världen de kommer ifrån. Arbetsmarknaden i Sverige är etniskt skiktad. Personer med samma kvalifikationer, men olika ursprung, möter olika grad av svårigheter att få arbete. Hierarkin på arbetsmarknaden bildar en världsordning med västvärlden överst följd av östra Europa och därefter tredje världen (jfr Integrationsverket 2003, Pripp 2001). Vi är intresserade av huruvida sådana demarkationslinjer och hierarkier också finns – och går att motverka – inom kulturlivet.

Det innebär alltid en paradox att uppmärksamma kategorier som är underordnade och socialt utpekade. Men vi menar att man – likt genusfrågor – inte kan komma åt jämställdhetsproblem utan att uppmärksamma mönster av snedrekrytering, olikheter i inkomstnivåer etc. I och med att man måste uppmärksamma sådana reella mått på skillnader går det inte att helt undslippa kategoriseringar och utpekande av exempelvis kvinnor eller personer med utländsk bakgrund. Vårt intresse för etnisk mångfald inom arbetslivet handlar följaktligen om vilka delar av världen de verksamma kommer ifrån och hur detta mönster motsvarar befolkningssammansättningen i landet. Så länge arbetsmarknadssituationen för immigranter är så pass allvarlig som den är idag kan man anta att utpekanden som syftar till arbete och uppmärksamhet på ojämlika förhållanden uppväger det stigma som det innebär att vara arbetslös och inte kunna utnyttja vidden av sin förmåga.

En etniskt skiktad arbetsmarknad och en etniskt segregerad bostadsmarknad skapar även barriärer mellan olika befolkningskategoriers sociala nätverk. Ungefär 65% av all rekrytering på arbetsmarknaden sker via informella kontakter och kanaler, vilka sannolikt följer samma mönster som segregationen (Bethoui 2004). Dessa nätverk sammanbinder redan ”sammanbundna” grupper, vilket får en starkt exkluderande effekt gentemot andra befolkningskategorier (Borevi 2002 s.43f). Borevi menar att samhörigheten i en övergripande medborgargemenskap istället gynnas av att man skapar ett ”överbryggande” socialt kapital. I vår tolkning innebär detta att man upprättar överbryggande nätverk, som tar andra vägar än via gängse sociala skiktningar och nätverk.

Mångfald i arbetslivet

Mångfaldsfrågan har under senare tid väckts inom framförallt arbetslivet, men även inom förenings- och organisationslivet i övrigt och inte minst på bostadsmarknaden. Orsakerna bakom denna ökade aktualitet är flera. På ett övergripande plan kan man hänvisa till globalisering, internationell migration – en ökad andel av Sveriges befolkningen som har ursprung i andra länder – samt ett ökat internationellt intresse för identitets- och särartspolitik (Lundberg, Malm & Ronström 2000, Taylor 1994). I Sverige har intresset för mångfald bland annat att göra med att det tillkommit nya diskrimineringslagar, en kursändring från invandrapolitik till integrationspolitik, en hotande framtida arbetskraftsbrist och en allt större medvetenhet om en etniskt segregerad arbetsmarknad (Edström & Printz Werner 2004, se även bilaga 3).

Mångfald har på den svenska arenan blivit ett ”samlingsnamn för aktiviteter och policys som har att göra med att utmana homogena organisationer”, menar Nina Edström och Saara Printz Werner (2004 s.10, se även bilaga 3). Ofta är det svårt att hitta entydiga definitioner och motiv bakom det mångfaldsarbete som initieras och bedrivs idag. Ett rättvisemotiv dominerar ofta i arbete mot diskriminering och för att öka representationen av underordnade sociala kategorier. Ett motiv som utgår från nytta går vanligtvis att finna bakom ”managementorienterade” insatser. Bland annat framhålls nyttan av mångfald för den egna organisationen. I bilaga 3 reder vi ut några av de motiv som går att finna bakom mångfaldsarbete på arbetsmarknaden.

Mångkultur, mångkulturell och mångkulturalism

Begreppen *mångkultur* och *mångkulturell* relaterar till ett sätt att beskriva och förstå samhället som en enhet bestående av etniska och kulturella grupper. Mångkulturell kan antingen användas som ett deskriptivt eller som ett normativt begrepp (Westin 1999). Det deskriptiva begreppet används för att beskriva samhället som mångkulturellt medan det normativa anger ett politiskt eller filosofiskt samhällsideal med krav på mångkulturell rättvisa och jämlikhet.

En fördel med en *deskriptiv innebörd* av mångkultur är att man lyfter fram ett pluralistiskt samhälle istället för att antingen framhäva en svensk enhetskultur eller alternativt fokusera immigranter som en särskild grupp med särskilda problem (Borevi 2002, SOU 1996:56). Bland annat beskriver Invandrarpolitiska kommittén (1996:55) invandrarpolitikens omvandling från krav på assimilering till invandrares anpassning på egna villkor på sjuttioalet och vidare fram till dagens tankar om integration i ett mångkulturellt samhälle. Ett skäl till att kommittén förordar begreppet mångkultur – i dess beskrivande tappning – är att det beskriver hela samhället och inte bara det specifikt etniska eller den del av befolkningen som betecknas som invandrare.

Trots dessa ambitioner har mångkulturbegreppet, även i sin beskrivande tappning, fört med sig en del problem. (1) Ett mångkulturellt samhälle förutsätter att man utgår från en enhet ”av avgränsade och åtskiljbara objekt” vilka måste vara så pass lika – stöpta i samma form – att de kan jämföras inbördes. De åtskiljbara objekten måste alltså vara likvärdiga men också vara olika för att kunna åtskiljas (Lundberg, Malm & Ronström 2000 s.31). (2) Mångkulturbegreppet fokuserar grupperas kulturer, vilket fäster uppmärksamheten på individerna som kulturbärare. När individer ses som bärare av avgränsbara kulturer bygger sådan förståelse på ett traditionellt antropologiskt kulturbegrepp, som till sin natur är homogeniserande och betonar skillnader.

Ett anslutande problem är att (3) begreppet i praktiken främst har använts i samband med så kallade invandrarfrågor och inte för att beskriva samhället i stort eller för att inkludera majoriteten. Beteckningen ”det mångkulturella samhället” har främst kommit att gälla beskrivningar och förståelse av de immigranter och immigrantättlingar som kategoriseras som invandrare, det vill säga människor med ursprung utanför västvärlden. Ett beskrivande mångkulturbegrepp har på så vis fungerat som något stigmatiserande (jfr Pripp 2001, Ålund & Schierup 1992). En ytterligare svårighet

med att beskriva ett mångkulturellt samhälle är att (4) grupper överlappar varandra och många människor lever idag i transnationella – och diasporiska – gemenskaper. (Sverige är i så motto inte självklart en enhet som inringar det mångkulturella.)

Charles Westin (1999) menar att man kan skilja ut det beskrivande mångkulturbegreppet från det normativa *mångkulturalism* genom att ge det beteckningen *mångkulturalitet*. *Mångkulturalism* står för ett ideologiskt och politiskt samhällsideal med krav på jämlikhet och rättvisa för alla människor, oavsett ursprung, och framförallt för krav på gruppers rättigheter till sina rötter (Westin 1999, Lundberg, Malm & Ronström 2000). Mångkulturalismen växte fram som en kritik mot den liberala välfärdsstatens integrationslogik: att nöja sig med att garantera alla invånare samma rättigheter för ”att främja en integrerad nationell medborgargemenskap” (Borevi 2002 s.14). Enligt kritikerna räcker det *inte* med att medborgarna garanteras lika rättigheter, eftersom minoriteter i praktiken ändå inte bemöts som fullvärdiga och blir exkluderade både socialt, ekonomiskt och på grund av sina kulturella olikheter (Borevi 2002 s.29, Kymlicka & Norman 1994, Kymlicka 1999, Taylor 1994). Will Kymlicka menar att liberala teoretiker utgått från att medborgare delar samma språk och nationella kultur, att liberalismen varit blind för orättvisor som begränsar kvinnor och etniska minoriteter (Kymlicka 1999). I ett mångkulturellt samhälle är det därför inte tillräckligt att ge minoriteter tillträde till allmänna civila, politiska och sociala rättigheter (Borevi 2002, Kymlicka 1995). Staten intar enligt Kymlicka aldrig en neutral hållning i förhållande till medborgarnas ursprung. Därför måste de som har en annan etnisk och kulturell tillhörighet än majoritetskulturen kompenseras för ojämlikhet som innebär att minoriteter underordnas socioekonomiskt och kulturellt (Borevi 2000, Kymlicka 1995). Det krävs med andra ord särskilda åtgärder för att åstadkomma jämlikhet. Kymlicka skiljer dock mellan ”yttre åtgärder” – för att säkra gruppernas skydd, lika rättigheter, särintressen, representation – och gruppernas ”interna restriktioner” (Kymlicka 1999). De rättigheter som stöds får inte innebära en förstärkning av interna restriktioner som hindrar individuell autonomi och som skapar orättvisor och ojämlikhet inom gruppen, till exempel för kvinnor.

Kymlickas kritik och krav på särartspolitik kan ses som en motpol till den liberala välfärdsstatens integrationslogik. Men enligt Charles Taylor bygger krav på särbehandling i själva verket på liberala idéer, om att människor har rätt uttrycka sin särart på lika villkor. De två hållningarna ställs ofta mot varandra men är enligt Taylor samtidigt på så vis nära förbundna (Lundberg, Malm & Ronström 2000 s.20, Taylor 1994 s.46f); liberala idéer uppmuntrar principen om alla medborgares lika värde och krav på erkännanden av var och ens identitet, vilket sedan blir svårt att införliva, eftersom det kräver erkännande av något som inte omfattar alla.

Homi K. Bhabha (1999) menar att liberala mångkulturella hållningar överlag tar fasta på det mest ortodoxa och traditionella inom minoritetskulturer, vilket ställs mot ett modernt framstegssamhälle.

När det här blir den dominerande åsikten inom den liberala offentligheten – märkligt lik hållningar hos patriarkala äldre inom minoritetsgemenskaper /.../ – blir minoriteter uppfattade som virtuella medborgare, aldrig riktigt ”här och nu”, för-

passade till en frånvarande känsla av att tillhöra något någon annanstans, till ett ”där och då”. (Bhabha 1999:80, författarnas tolkning och översättning)

Bhabha pekar på hur kulturbegreppet i själva verket är något kontrastivt och relationellt och därför är svårhanterbart, om man inte skärskådar de makt-sammanhang i vilket det används. Ett problem med kulturell särartspolitik överhuvudtaget, som vi ser det, är också att identiteter skapas relationellt, det vill säga dialogiskt utifrån de relationer och positioner som människor befinner sig i. Det betyder, som vi påpekade ovan, att vi i undersökningen inte har för avsikt att ringa in och beskriva grupper och nationers kulturer. Sociala och kulturella identiteter ställs kontinuerligt inför omförhandlingar och är aspekter av relationer snarare än något autentiskt och fastställt (jfr Appiah 1994).

Mångkultur eller social mångfald?

Iris Marion Young hör till dem som kritiserar mångkulturell särartspolitik och föreslår andra vägar för att åstadkomma ett rättvist samhälle med jämlikhet mellan olika grupper. Likt Bhabha kritiserar hon både mångkulturalisterna och den liberala välfärdsstatens integrationslogik. I boken *Justice and the Politics of Difference* (1990) utvecklar hon tankar om rättvisa och representation. Young menar att dagens välfärdsstater alltför mycket är inriktade på rättvis fördelningspolitik – det vill säga fördelning av resurser till underordnade grupper. För att skapa verklig jämlikhet och rättvisa måste representationspolitiken lyftas fram menar hon. Det är underordnade gruppers representation som är den stora utmaningen mot ett ojämnt samhälle. Så länge underordnade grupper inte själva är med där besluten tas och bedömningar görs kommer deras liv att styras av dominerande grupper som definierar normalitet och ett got liv utifrån sina egna perspektiv.

Young utgår från att man måste ta ställning för vad som menas med rättvisa och att detta ställningstagande måste formuleras på en hög abstraktionsnivå och inte för empiriskt närsynt. Ur hennes rättvisargument kan man utvinna två rimliga påståenden om vad som är rättvisa för en individ. Det ena är att en människa ska kunna utöva och utveckla sin kapacitet. Det andra är att en människa ska kunna delta i de beslut som påverkar hennes liv.

Orättvisa och ojämlikhet – underordning – kan empiriskt iakttas och statistiskt mätas inom fem fält. Det handlar då om kategorier som utkristalliserar genom att de är (1) *marginaliserade* – främst på arbetsmarknaden och från andra centrala sammanhang; (2) *exploaterade* – exempelvis arbetslivet genom lägre löner än de dominerande grupperna; (3) *maktlösa* – de saknar inflytande genom att de inte finns i tillräcklig utsträckning i de positioner där besluten tas, dagordningen formuleras och resurserna fördelas; (4) utsatta för *kulturell imperialism* – de tillskrivs värderingar som underordnar dem i förhållande till majoriteten; (5) mer utsatta för reellt och potentiellt *våld* än andra grupper.

Utifrån dessa mätbara kriterier utkristalliserar sig en ojämlig bred social mångfald som innefattas av kön, ålder, ursprung, sexuell läggning, funktionshinder och klass. De underordnade kategorierna bestäms alltså genom mät-

ning av effekter, vilket betyder att de framträder i egenskap av sina sociala och ekonomiska positioner och inte i egenskap av inre gemenskap, gemensam kultur eller ideologi. Det betyder att de underordnade kategorierna inte behöver kännetecknas av att de har något mer gemensamt än sin underordning och marginalisering. De behöver varken uppträda eller ses som ett medvetet och/eller organiserat kollektiv. Däremot framträder de som en struktur som inte kan förklaras med enskilda individers egenskaper (jfr Tilly 2000).

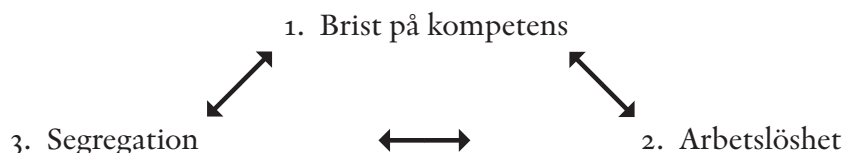
Men hur kan man då hävda nödvändigheten av att kategorierna ska vara representerade när dess medlemmar eventuellt inte vill representera några andra än sig själva som individer? Med utgångspunkt från Young – förenklat – bygger representation på en enkel logik, att strukturella hinder uppfattas och kan ses på alternativa sätt utifrån den underordnades perspektiv. Den som har tolkningsföreträde, den som är en del av en hegemoni, ”ser” inte vidden av sitt normsättande, ser inte den gemensamma effekten av flera enskilda individers hållningar och handlingar, även om intentionerna är goda. Den som utsätts upplever det repetitiva, det återkommande som skapar mönstren. Denna enkla logik kan kanske bäst exemplifieras med att kvinnor inte behöver se sig som ett kollektiv men delar erfarenheter av underordning, det vill säga att en jämställdhetsgrupp i en organisation bör inte bara bestå av män, eftersom kvinnors erfarenheter av exempelvis barriärer och problembilder kan se annorlunda ut utifrån deras positioner. Likaså är det svårt att tänka sig att åtgärder och beslut som berör människor med funktionshinder vidtas utan funktionshindrades inflytande.

En poäng med Youngs mångfaldsmodell är att de fem områden som hon nämner visar hur underordnade sociala kategorier både delar och inte delar underordnande mekanismer. Immigranter och underklasser kan dela positioner – marginalisering och exploatering – på arbetsmarknaden, men inte dela att bli uttolkade utifrån samma kulturella imperialism. Det betyder att immigranter som hör till invandrarkategorin sammanknippas med uppfattningar om Orienten och tredje världen, vilket inte till exempel kategorierna kvinnor och arbetarklass entydigt gör. Young visar alltså varför det är nödvändigt att både sammanföra och särskilja olika sociala kategorier. Ett ytterligare skäl till särskiljning är att de underordnade kategorierna i sin tur ingår i komplexa underordningssystem där de inom olika sammanhang underordnar varandra. I vissa sammanhang förespråkar Young särartspolitik, till exempel för ursprungsbefolkningar som är hotade och som måste skyddas av vissa rättigheter, privilegier och ges beslutsrätt när det till exempel gäller frågor om egna landområden.

Är Sverige mångkulturellt?

I ett internationellt sammanhang kännetecknas Sverige av en mångkulturell politik. Resurser satsas på storstadsarbete, arbetsmarknadsåtgärder, språkutveckling och föreningsverksamhet. Lagar och regleringar utvecklas, kraven på aktivt mångfaldsarbete höjs. Dock är inte Sverige mångkulturellt i begreppets normativa mening. Många immigrantgrupper är till exempel underordnade inom samtliga av Youngs fält – även när de har vistats länge i landet, är högutbildade och behärskar det inhemska språket (Integrationsverket 2003).

Den dominerande integrationsmodellen i Sverige är inte entydigt mångkulturell varken i begreppets deskriptiva eller normativa mening. De åtgärder som praktiseras för integration är framförallt minoritetsinriktade och innefattar inte majoriteten som en del av det mångkulturella samhället, som exempelvis delaktig i segregationen (Hosseini-Kaladjahi 1998, 2002). Det betyder att man i Sverige främst satsar på att förändra minoriteterna för att en segregeringstrend ska kunna brytas. Modellen följer en logik med följande led (i ett slags cirkelresonemang): (1) Bristande kompetens hos individer gör dem (2) arbetslösa (marginaliserade) vilket skapar (3) segregation, som skapar (1) bristande kompetens som skapar (2) arbetslöshet, osv.



Modellens minoritetsinriktning betyder att majoritetens roll i de segregeringstendenserna lämnas helt utanför. Det kan tolkas som att ett strukturellt fenomen, som en etniskt segmenterad arbetsmarknad i Sverige, främst anses ha sina orsaker hos enskilda immigranternas egenskaper och förmågor (Pripp 2001). Majoritetens uppgift blir att genom sina institutioner öka immigranternas kompetens inom områden som främjar deras integration.¹⁹ Man förutsätts ha en positiv inverkan, bland annat vad gäller språkinläring. Det viktigaste ledet i den minoritetsinriktade modellen är (2) arbetsmarknaden, eftersom den präglas av ett direkt maktförhållande mellan arbetsgivare och arbetstagare. I länder som Sverige vilka helt saknar immigranterklaver i näringslivet ligger detta område så gott som helt under majoritetens kontroll. Majoriteten har i stor utsträckning vetorätt över minoriteten (Hosseini-Kaladjahi 1998).

Detta minoritetsinriktade drag framgår än tydligare i en undersökning från Europakommissionen mot rasism och intolerans (ECRI 2003), som berömmar Sverige för bland annat skärpt lagstiftning mot diskriminering och hög medvetenhet om extrem och organiserad rasism. Men samtidigt framhålls i rapporten att vardagsdiskrimineringen inte är ett lika erkänt problem och att majoritetens roll i integrationsprocessen är alltför nedtonad. ECRI pekar på hur man inom svensk politik alltför ensidigt förklarar integrationsproblem med tillkortakommanden hos personer med invandrarbakgrund, som att de till exempel har "bristande kunskaper i svenska" eller "avsaknad av lämpliga kvalifikationer" (ECRI, Andra rapporten om Sverige, 15 april, 2003:24ff). Av kritiken, som ECRI riktar mot Sverige, framgår också att mindre vikt har lagts vid vad personer med invandrarbakgrund tillför samhället och den skyldighet majoritetssamhället har att anpassa sig efter personer med andra bakgrunder. ¶

19. Se t ex *Svenskundervisning för invandrare och invandrarnas arbetsmarknad*. Förslag till riksdagen 2000/01:RR 12. Se även soU 1996:55 och soU 1995:76

REFERENSER

Lagar och förordningar

Förordning (1986:856) om de statliga myndigheternas ansvar för genomförandet av integrationspolitiken.

Lagen (1999:130) om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning.

Svensk författningssamling, tillägg nr 2003:308.

<http://www.rikslex.riksdagen.se>

Offentligt tryck

Prop. 1974:28. *Den statliga kulturpolitiken*.

Prop. 1996/97:3. *Kulturpolitik*.

Prop. 1997/98:16. *Sverige, framtiden och mångfalden. Från invandrarpolitik till integrationspolitik*. Stockholm: Regeringen.

Prop. 1997/98:136. *Statlig förvaltning i medborgarnas tjänst*.

Skr. 2001/02:176. *Kultur och delaktighet*.

SOU 1995:76. *Arbete till invandrare. Delbetänkande av invandrarpolitiska kommittén*. Stockholm: Fritzes.

SOU 1995:84. *Kulturpolitikens inriktning*. Kulturutredningens slutbetänkande.

SOU 1995:85. *Tjugo års kulturpolitik 1974-1994*. En rapport från Kulturutredningen.

SOU 1996:55. *Sverige, framtiden och mångfalden*. Slutbetänkande från invandrarpolitiska kommittén. Stockholm: Fritzes.

Ds 2003:61 *Genus på museer. Slutrapport från arbetsgruppen Genus på museer*. Stockholm: Kulturdepartementet.

Svenskundervisning för invandrare och invandras arbetsmarknad. Förslag till riksdagen 2000/01:RR 12.

Regeringskansliet

Finansdepartementet (2003) *Uppdrag till myndigheterna att redovisa sin kompetensförsörjning m.m.* (Fi2003/3537)

Kulturdepartementet (1999) *Uppdrag till statliga myndigheter att upprätta handlingsplaner för att främja etnisk mångfald bland sina anställda*. (Ku1999/2927/IM)

Regleringsbrev till myndigheter samt regeringsbeslut om mål, återrapporteringskrav och uppdrag till vissa institutioner för 2003. Regeringen, Kulturdepartementet 2002-12-19.

Regeringskansliet 2002, "Handlingsplan 2003-2004 för att främja lika rättigheter och möjligheter i Regeringskansliet oavsett etnisk eller religiös tillhörighet." <http://www.regeringen.se/content/1/c6/02/07/10/cf5/f4aa1.pdf>

Andra myndigheter

- Ekonomistyrningsverket 2002. *Statstyggen för år 2002, Utgiftsområde 17 Kultur, medier, trossamfund och fritid*.
- Integrationsverket, *Rapport integration* 2003. Norrköping: Integrationsverket.
- Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) 2001, *Råd till arbetsgivare för arbete för etnisk mångfald*. Stockholm: Ombudsmannen mot etnisk diskriminering.
- Ombudsmannen mot etnisk diskriminering (DO) 2004, "Råd för myndigheternas arbete för etnisk mångfald och med mångfaldsplaner".
http://www.do.se/upload/do/broschyror/Rad_mangfald_04.pdf
- SCB Befolkningsstatistik 2002, Statistiska centralbyrån, 2003. www.scb.se
- Statens kulturråd 2002. *Den kulturella välfärden – Elitens privilegium eller möjlighet för alla?*
- Statskontoret 2004:18. *Handlingsplaner för etnisk och kulturell mångfald – Ett lämpligt verktyg för att stärka etnisk och kulturell mångfald inom staten?*

Internationella organisationer

- EU-kommissionen 2003. KOM(2003)520: *Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet – Ett internationellt instrument för kulturell mångfald*.
[www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/cult/20031104/com_com\(2003\)0520_sv.pdf](http://www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/cult/20031104/com_com(2003)0520_sv.pdf)
- Europaparlamentet 2003. "Arbetsdokument om skyddande (och främjande) av kulturell mångfald", Europaparlamentets utskott för kultur, ungdomsfrågor, utbildning, medier och idrott, 16 juli 2003.
www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/cult/20031202/508070sv.pdf
- Europarådet 2003. "Europarådets deklARATION om kulturell mångfald".
www.europarl.eu.int/meetdocs/committees/cult/20031202/508070sv.pdf
- UNESCO 2001 "Allmän förklaring om kulturell mångfald", antagen av Unescos Generalkonferens den 2 november 2001. www.unesco-sweden.org/dokument/kulturell%20mangfaldsdekl.pdf
- UNESCO 2001 "Grundlinjer för "Handlingsplan för genomförandet" av Unescos allmänna förklaring om kulturell mångfald". www.unesco-sweden.org/dokument/kulturell%20mangfaldsdekl.pdf

Övriga källor

- Alm, Diana 1999. *Fördel mångfald. En tankeväckare om mångfald i organisationer*. Uppsala: Uppsala Publishing House.
- Arai, Mahmood, Lena Schröder & Roger Wilhelmson 2000. En svartvit arbetsmarknad – en ESO-rapport om vägen från skola till arbete. Stockholm: Finansdepartementet.
- Arvastson, Karin, Urban Eriksson, Irene Molina & Per Markku Ristilampi 2002. *Miljonprogram och media – föreställningar om förorten*. Norrköping; Stockholm: Integrationsverket och Riksantikvarieämbetet.
- Azar, Michael 2004. Den koloniala bumerangen och kulturdiskursen. I Oscar Pripp, red. *Mångfald i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Bethoui, Alireza 2004. Nätverksrekrytering och diskriminering av invandrare. I Oscar Pripp, red. *Mångfald i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Bhabha, Homi K. 1994. *The Location of Culture*. London: Routledge.
- Bhabha, Homi K. 1998. "Liberalism's Sacred Cow" i *New York Times*, 18 november 1998, A7.

- Borevi, Karin 2002. *Välfärdsstaten i det mångkulturella samhället*. Uppsala: Stadsvetenskapliga föreningen.
- ECRI, Andra rapporten om Sverige, 15 april, 2003
- Edström, Nina & Saara Printz Werner. *Mylla för mångfald? Om strategier och stötestenar i kommunalt mångfaldsarbete*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Englund, Eva & Dan Lundberg 14-40/2003. *Invandrade konstnärers situation*. Stockholm: Konstnärsnämnden. Stencil.
- Envall, Anna, Sabine Gruber och Omar Nur 2001. *Förekomst av mångfaldsplaner i Sveriges kommuner*. Integrationsverkets stencilserie 2000:1.
- Essed, Philomena 1996. *Diversity, Gender, Color & Culture*. Amherst: University of Massachusetts Press.
- Furumark, Anna 2002. *Mångfald på konstfack*. Stockholm: Konstfack.
- Furumark, Anna 2004. *Varför blir det så snett? 2*. Under utgivning.
- Hannerz, Ulf 1992. *Cultural Complexity. Studies in the Social Organization of Meaning*. New York/Oxford: Columbia University Press.
- Hause, Iréne 2003. Bakom kulisserna – eller en subjektiv rapport om kulturens villkor. Opublicerat manus.
- Hertzberg, Fredrik 2003. *Gräsrotsbyråkrati och normativ svenskhet. Hur arbetsförmedlare förstår en etniskt segregerad arbetsmarknad*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Helgesson, Linda 2000. *Högutbildad men diskvalificerad*. Gerum – Kulturgeografi 2001:2 Kulturgeografiska institutionen, Umeå universitet.
- Hosseini-Kaladjahi, Hassan 1998. *Fåglar i vattenspegel. Utvärdering av integrationsprojekten i Botkyrka kommun*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Hosseini-Kaladjahi, Hassan 2002. Lokal integration. Hinder och möjligheter i integrationsarbetet i ett lokalsamhälle. I Ingrid Ramberg & Oscar Pripp, red. *Fittja, världen och vardagen*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Hvenegaard Rasmussen, Casper och Charlotte Lee Höirup 2000. *Kulturinstitutionernes bidrag til det kulturelt mangfoldige Danmark*. Center for Kulturpolitiske Studier, Danmarks Biblioteksskole.
- Hörnfeldt, Helena, Eva Karlsson, Marianne Larsson, Karin Söderholm Lindelöf & Birgitta Svensson. Identiteter i rörelse. *Bang*: 2004: 3.
- Isekog, Tommy 1999. *Diskriminering i arbetslivet*. Stockholm: Thomson fakta.
- Khan, Naseem 2002. *Towards a greater diversity. Results and legacy of the Arts Council of Enland's cultural diversity action plan*. www.artscouncil.org.uk/information/publications
- Khan, Naseem 2004. The Cultural Diversity Action Plan – And After. I Oscar Pripp, red. *Mångfald i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Kamara, Ebrima 2004. *Mångfald i kulturlivet – eller kulturlivets mångfaldigande kraft*. I Oscar Pripp, red. *Mångfald i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Kymlicka, Will 1995. *The rights of minority cultures*. Oxford: Oxford University Press.
- Kymlicka, Will 1998. *Mångkulturellt medborgarskap*. Falun: Nya Doxa.
- Kymlicka, Will & Wayne Norman 1994, ”Return of the Citizen: A Survey of Recent Work on Citizenship Theory”, *Ethics*, 104, January 1994.
- Lagerkvist, Cajsa 2000. *Arbetsliv i omvandling 2000:3. Världar emellan? Frågan om etnisk mångfald i kulturlivet. Förstudie om invandrade kultur- och mediearbetares situation på arbetsmarknaden, med diskussion om vidare forskning*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Leon, René 2004. Att se rasismen i vardagen. I Oscar Pripp, red. *Mångfald i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Lukkarinen Kvist, Mirjaliisa 2001. *Vård i mångfald*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.

- Lukkarinen Kvist, Mirjaliisa 2002. *Patienterna, vårdcentralen och mångfalden*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Lundberg, Dan, Krister Malm och Owe Ronström 2000. *Musik, medier mångkultur. Förändringar i svenska musiklandskap*. Hedemora: Gidlunds förlag.
- Mattsson, Katarina 2001. Ekonomisk rasism. Föreställningar om de Andra inom ekonomisk invandrarforskning. I Mc Eachrane & Faye, red. *Sverige och de Andra. Postkoloniala perspektiv*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Mulinari, Diana 2004. Det postkoloniala skiftet. När "de" inte skrattar när "vi" skrattar. I Oscar Pripp, red. *Mångfald i kulturlivet*. Tumba: Mångkulturellt centrum.
- Plisch, Emil 2004. Om konsten att spegla det samhälle vi lever i idag. Erfarenheter från Danmark. I Oscar Pripp, red. *Mångfald i kulturlivet*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Pripp, Oscar 2001. *Företagande i minoritet. Om etnicitet, strategier och resurser bland assyrier och syrianer i Södertälje*. Botkyrka: Mångkulturellt centrum.
- Salomonsson, Annika & Chris Torch 2004. *Kulturell och etnisk mångfald på teatrar i Stockholms län 2003 – 2004*. Stockholm: Intercult. (Utkast till rapport)
- Sobrado, Patricio 2003. Kartläggning Världsmusik. Presentation på seminariet "Vem spelar Jao?" 2003-11-03.
- Svenska Akademiens ordlista över svenska språket, Norstedts ordbok, 1998.
- Sverige omskapat*, 2004. Göteborg: Konsthögskolan Valand, Göteborgs universitet.
- Rådet för Integration i Arbetslivet <http://www.svensktnaringsliv.se/Index.asp?PN=68524&ID=65661>
- Taylor, Charles 1994. *Det mångkulturella samhället och erkännandets politik*. Göteborg: Daidalos.
- Tilly, Charles 2000. *Beständig ojämlikhet*. Lund: Arkiv.
- Westin, Charles m fl 1999. *Sos-rapport 1999:6 Mångfald, integration, rasism och andra ord*. Stockholm: Socialstyrelsen.
- Young, Iris Marion 1990. *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press.
- Zahran, Mohammed UÅ, *Etnisk mångfald i kulturlivet. Ambitioner och verklighet*. Göteborg: Arbetsförmedlingen Kultur Västra Region.
- Öhlander, Magnus 2004. Inledning. I Magnus Öhlander, red. *Bruket av kultur. En antologi om hur kultur görs socialt verksamt*. Under utgivning.
- Det internationella nätverket för kulturpolitik (INCP) <http://www.incp-ripc.org>
- Det internationella nätverket för kulturell mångfald (INCD) <http://www.incd.net>

BILAGA I: KULTURINSTITUTIONER SOM INGÅR I STUDIEN

Myndigheter

Arkitekturmuseet
Forum för levande historia
Konstnärsnämnden
Livrustkammaren, Skoklosters slott och Hallwylska museet
Moderna museet
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde
Naturhistoriska riksmuseet
Nämnden för hemslöjdsfrågor
Riksantikvarieämbetet
Riksarkivet och landsarkiven
Riksutställningar
Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund
Språk- och folkminnesinstitutet
Statens försvarshistoriska museer (Armémuseum och Flygvapenmuseum)
Statens historiska museer (Historiska museet och Kungliga Myntkabinettet)
Statens konstråd
Statens kulturråd
Statens maritima museer (Marinmuseum, Sjöhistoriska museet och Vasamuseet)
Statens museer för världskultur (Etnografiska museet, Medelhavsmuseet, Världskulturmuseet och Östasiatiska museet)
Statens musiksamlingar
Svenskt biografiskt lexikon
Talboks- och punktskriftsbiblioteket

Institutioner

Bildmuseet
Föreningen Svensk Form
Nobelmuseet
Riksteatern (Södra teatern)
Röhsska museet
Svenska språknämnden
Sverigefinska språknämnden
Zornsamlingarna

Stiftelser

Stiftelsen Arbetets museum
Stiftelsen Carl och Olga Milles Lidingöhem
Stiftelsen Dansens Hus
Stiftelsen Dansmuseifonden för Dansmuseet
Stiftelsen Drottningholms teatermuseum/Sveriges Teatermuseum
Stiftelsen för lättläst nyhetsinformation och litteratur (Centrum för lättläst)
Stiftelsen Föremålsvård i Kiruna
Stiftelsen Judiska museet
Stiftelsen Nordiska museet
Stiftelsen Rooseum
Stiftelsen Skansen
Stiftelsen Strindbergsmuseet (Strindbergs Intima Teater)
Stiftelsen Svenska Filminstitutet
Stiftelsen Svenska rikskonserter
Stiftelsen Tekniska museet
Stiftelsen Thielska galleriet

Bolag

Kungliga Dramatiska Teatern AB
Kungliga Operan AB
Svenskhemmet Voksenåsen A/S

Kulturinstitutionernas indelning i grupper

1. Teater, dans och musik

Kungliga Dramatiska Teatern AB
Kungliga Operan AB
Stiftelsen Dansens Hus
Stiftelsen Svenska rikskonserter
Riksteatern
Strindbergs Intima Teater
Södra teatern

2. Museer och utställningar

Arkitekturmuseet
Bildmuseet
Etnografiska museet
Flygvapenmuseum
Forum för levande historia
Hallwylska museet
Kungliga Myntkabinettet
Livrustkammaren
Marinmuseum
Medelhavsmuseet
Moderna museet
Nationalmuseum med Prins Eugens Waldemarsudde
Naturhistoriska riksmuseet
Nobelmuseet

Prins Eugens Waldemarsudde
Riksutställningar
Röhsska museet
Sjöhistoriska museet
Skoklosters slott
Statens försvarshistoriska museer
Statens historiska museer
Statens maritima museer
Statens museer för världskultur
Statens musiksamlingar
Stiftelsen Arbetets museum
Stiftelsen Carl och Olga Milles Lidingöhem
Stiftelsen Dansmuseifonden för Dansmuseet
Stiftelsen Judiska museet
Stiftelsen Nordiska museet
Stiftelsen Rooseum
Stiftelsen Skansen
Stiftelsen Strindbergsmuseet
Stiftelsen Tekniska museet
Stiftelsen Thielska galleriet
Svenskhemmet Voksenåsen A/S
Vasamuseet
Världskulturmuseet
Zornsamlingarna
Östasiatiska museet

3. Bild och form samt konsthantverk

Föreningen Svensk Form
Konstnärsnämnden
Nämnden för hemslöjdsfrågor
Statens konstråd
Statens kulturråd¹

4. Arkiv och kulturmiljö

Riksantikvarieämbetet
Riksarkivet
Språk- och folkminnesinstitutet
Stiftelsen Föremålsvård i Kiruna
Svenskt biografiskt lexikon

1. Vid den statistiska analysen har vi valt att placera in Statens kulturråd i grupp 3 *Bild och form samt konsthantverk*. I övrigt har vi valt att hantera Statens kulturråd som en separat grupp med anledning av den omfattande konststartsövergripande verksamhet som ingår i myndighetens ansvarsområde.

5. Litteratur, trossamfund och film

Stiftelsen för lättläst nyhetsinformation och litteratur (Centrum för lättläst)
Samarbetsnämnden för statsbidrag till trossamfund
Stiftelsen Svenska Filminstitutet
Svenska språknämnden
Sverigefinska språknämnden
Talboks- och punktskriftsbiblioteket

Befattningsgrupper

Det totala antalet befattningar som respondenterna uppgav i enkätundersökningen uppgick till 37. Många av dessa befattningar har likvärdiga arbetsuppgifter och ansvarsområden men har av respondenterna benämnts på olika sätt. De vanligast förekommande presenteras nedan indelade i grupperna *organisation*, *produktion* och *publik*. Längst ned presenteras de största enskilda befattningsgrupperna (i antal) av dem som besvarat enkäten.

1. Organisation

Administrativ chef
Direktör
Ekonomichef
Ekonomiansvarig
Ekonomiavdelningen
Generaldirektör
Informationschef
Informationsansvarig
Informationsavdelningen
Institutions-/myndighetschef
(inklusive biträdande, ställföreträdande och tillförordnade)
Kanslichef
Museichef
Personalchef
Personalansvarig
Personalavdelningen
Verkställande direktör

2. Produktion

1:e intendent
Intendent
Konstnärlig ledare
Planeringschef
Producent
Projektledare
Utställningsproducent

3. Publik

Marknadschef
Marknadsansvarig
Marknadsavdelningen

Pedagoger/lärare
Programdirektör
Programansvarig
Programverksamhet
Publikchef

De största enskilda befattningsgrupperna (i antal) av dem som besvarade enkäten:

Museichef/museidirektör	17
1:e intendent/intendent	12
Administrativ chef	9
Informationschef	8
Personalchef	7
Marknadschef/ansvarig	6
Projektledare/utställningsproducent	6
Direktör	5
Programdirektör/ansvarig	5
Publikchef	4
Generaldirektör	3
Teaterchef	3

Totalt svarade 140 personer på 63 institutioner på enkäten.¶

BILAGA 2: REPRESENTATION OCH DELTAGANDE

I denna bilaga kommer vi att presentera statistik om representation och deltagande som ett underlag till den diskussion om etnisk och kulturell mångfald i de statligt finansierade kulturinstitutionerna som vi för i vår huvudrapport. Vi ger en bakgrund till den svenska befolkningens sammansättning och till olika gruppers deltagande i det svenska kulturlivet.

Folkmängd efter födelseland

Enligt SCB:s befolkningsstatistik för 2002 såg fördelningen när det gäller folkmängd efter födelseland (svenska och utländska medborgare) i Sverige 2002 ut på följande sätt:

<i>Födelseland</i>	<i>Totalt</i>	<i>Andel i % av Sveriges totalbefolkning</i>
Sverige	7 887 325	88,2
Norden utom Sverige	279 570	3,1
Europa utom Norden	343 782	3,8
Afrika	59 507	0,6
Nordamerika	25 450	0,3
Sydamerika	53 315	0,6
Asien	280 916	3,1
Oceanien	3 285	0,03
Sovjetunionen	7 285	0,08
Okänt	353	0,004
Summa utrikes födda	1 053 463	11,8
Sveriges totala folkmängd	8 940 788	100,0

<i>Födelseland</i>	<i>Totalt</i>	<i>Andel i % av Sveriges totalbefolkning</i>
Västvärlden ¹	8 547 050	95,6
Övriga världen ²	393 738	4,4

Källa: SCB Befolkningsstatistik 2002. Del 3: Folkmängden efter kön, ålder, födelseland och medborgarskap m.m. Statistiska centralbyrån, 2003. Tabell 1.3 Folkmängd efter födelseland 1900-2002, översiktstabell s.20-21. www.scb.se

1. I gruppen Västvärlden ingår följande länder/regioner/världsdelar: Sverige, Norden, Europa, Nordamerika, Oceanien, Sovjetunionen och Okänt.
2. I gruppen Övriga världen ingår följande länder/regioner/världsdelar: Afrika, Sydamerika och Asien.

Utrikes födda och födda i Sverige med minst en utrikesfödd förälder efter ursprungsland

Enligt SCB:s befolkningsstatistik för 2002 såg fördelningen när det gäller utrikes födda och födda i Sverige med minst en utrikesfödd förälder efter ursprungsland i Sverige 2002 ut på följande sätt:

<i>Födelseland/ ursprungsland</i>	<i>Totalt</i>	<i>Andel i % av Sveriges totalbefolkning</i>
Norden		
Utrikes födda	279 570	3,1
Födda i Sverige	384 057	4,3
Totalt	663 627	7,4
EU-länder utom Danmark och Finland		
Utrikes födda	100 673	1,1
Födda i Sverige	125 448	1,4
Totalt	226 121	2,5
Europa utom Norden och EU		
Utrikes födda	243 109	2,7
Födda i Sverige	138 935	1,5
Totalt	382 044	4,2
Afrika		
Utrikes födda	59 507	0,6
Födda i Sverige	43 581	0,5
Totalt	103 088	1,1
USA		
Utrikes födda	14 945	0,2
Födda i Sverige	20 825	0,2
Totalt	35 770	0,4
Nordamerika		
Utrikes födda	25 450	0,3
Födda i Sverige	28 253	0,3
Totalt	53 703	0,6
Sydamerika		
Utrikes födda	53 315	0,6
Födda i Sverige	29 636	0,3
Totalt	82 951	0,9
Asien		
Utrikes födda	280 916	3,1
Födda i Sverige	135 372	1,5
Totalt	416 288	4,6
Oceanien		
Utrikes födda	3 285	0,03
Födda i Sverige	2 097	0,02
Totalt	5 382	0,06
Samtliga länder		
Utrikes födda	1 053 463	11,8
Födda i Sverige	858 523	9,6
Totalt	1 911 986	21,4
Sveriges totala folkmängd	8 940 788	100,0

<i>Födelseland/ ursprungsland</i>	<i>Totalt</i>	<i>Andel i % av den totala befolkningen i Sverige</i>
Västvärlden³	93,3	
Utrikes födda	667 032	7,4
Födda i Sverige	699 615	7,8
Totalt	1 366 647	15,2
Övriga världen⁴	6,7	
Utrikes födda	393 738	4,4
Födda i Sverige	208 589	2,3
Totalt	602 327	6,7

Källa: scb Befolkningsstatistik 2002. Del 3: Folkmängden efter kön, ålder, födelseland och medborgarskap m.m. Statistiska centralbyrån, 2003. Tabell 2.10 Utrikes födda och födda i Sverige med minst en utrikesfödd förälder efter ursprungsland, kön och ålder i hela riket 31 december 2002, s.72-77. www.scb.se

3. I gruppen Västvärlden ingår följande länder/regioner/världsdelar: Sverige, Norden, EU-länder utom Danmark och Finland, Europa utom Norden och EU, USA, Nordamerika och Oceanien.

4. I gruppen Övriga världen ingår följande länder/regioner/världsdelar: Afrika, Sydamerika och Asien.

Arbetslöshet och förvärvsarbete

Enligt SCB:s statistik var den öppna arbetslösheten i Sverige i september 2004 5,8%. Andelen i procent av befolkningen mellan 20 och 64 år som var sysselsatta på den reguljära arbetsmarknaden var i juni 2004 77,7%. Den öppna arbetslösheten bland utrikes födda kvinnor var 2002 8,3% medan motsvarande siffra för utrikes födda män var 10,0%.

Förvärvsarbetande anställda 16-64 år efter yrke och födelse land i antal⁵

Yrken	2002	Andel i % av samtliga i yrket
Arkivarier, bibliotekarier m.fl.		
Afrika	7	0,07
Asien	76	0,8
Europa exklusive Norden	270	2,9
Nord- och Mellanamerika	29	0,3
Norden exklusive Sverige	288	3,1
Oceanien	1	0,01
Sverige	8462	92,4
Sydamerika	24	0,2
Okänt medborgarskap	0	0,0
Totalt	9157	100,0
Biblioteksassistenter m.fl.		
Afrika	22	0,3
Asien	114	1,7
Europa exklusive Norden	225	3,5
Nord- och Mellanamerika	12	0,2
Norden exklusive Sverige	244	3,8
Oceanien	1	0,01
Sverige	5811	90,0
Sydamerika	23	0,3
Okänt medborgarskap	0	0,0
Totalt	6452	100,0
Journalister, konstnärer, skådespelare m.fl.		
Afrika	63	0,2
Asien	317	0,9
Europa exklusive Norden	864	2,5
Nord- och Mellanamerika	185	0,5
Norden exklusive Sverige	757	2,2
Oceanien	21	0,06
Sverige	31448	93,1
Sydamerika	111	0,3
Okänt medborgarskap	2	0,006
Totalt	33768	100,0

Källa: SCB:s Yrkesregister med yrkesstatistik. Förvärvsarbetande anställda 16-64 år i riket efter yrke (SSYK), födelse land, yrke och kön. År 2001-2002.. www.scb.se

5. Enligt SCB räknas förvärvsarbetande som alla de personer som bedöms ha utfört i genomsnitt en timmes arbete per vecka under den aktuella månad då mätningen genomfördes. Även de som varit tillfälligt frånvarande under mätperioden, t.ex. på grund av sjukdom, ingår i bedömningen.

Utbildning

Enligt statistik från Integrationsverket var andelen högskoleutbildade (de som genomgått en längre högskoleutbildning) i befolkningen i åldern 25-64 år 2003 18,4% för inrikes födda och 18,7% för utrikes födda. Andelen av dem som istället genomgått en kortare högskoleutbildning var för inrikes födda 15,3% och för utrikes födda 12,5%.⁶ Det finns alltså inga större skillnader mellan inrikes och utrikes födda när det gäller den högre utbildningen, tvärtom kan man notera att något fler av de utrikes födda har en längre högskoleutbildning än de inrikes födda medan förhållandet är det omvända när det gäller den kortare högskoleutbildningen.

När det gäller akademiker med utländsk bakgrund ökar sannolikheten att få ett kvalificerat arbete ju längre tid man har bott i Sverige. Enligt Integrationsverkets statistik finns det stora skillnader när det gäller var i världen man är född, hur länge man har bott i Sverige och i vilken utsträckning man har ett arbete som motsvarar den egna kompetensen och utbildningen. För akademiker födda i t.ex. Afrika och som har bott i Sverige i mellan 5 och 15 år är sannolikheten att ha ett kvalificerat arbete 25 till 40 procentenheter lägre än för inrikes födda. För akademiker födda i Latinamerika är sannolikheten 20 till 30 procentenheter lägre medan den för akademiker födda i Asien är 15 till 20 procentenheter lägre.⁷

Deltagande i kulturlivet

I *Den kulturella välfärden – Elitens privilegium eller möjlighet för alla?* presenterar Statens kulturråd statistik om svenska folkets kulturvanor baserat på SCB:s löpande undersökningar om levnadsförhållanden (ULF). SCB har valt att använda sig av variablerna *infödda svenskar*, *2:a generationens invandrare*, *naturaliserade invandrare*, *utländska medborgare*, *finländska medborgare* och *övriga utomnordiska medborgare* under rubriken *Nationalitet*. Med *2:a generationens invandrare* avser man ”i Sverige födda svenska medborgare med minst en förälder som har eller har haft utländskt medborgarskap” medan man med *naturaliserade invandrare* avser ”utomlands födda svenska medborgare med minst en förälder som har eller har haft utländskt medborgarskap”.⁸

Av alla dem som minst en gång under den aktuella mätperioden utövade någon form av kulturaktivitet var det vanligast med besök på restaurang, pub eller café. Därefter kom bokläsning följt av tidskrifts- och veckotidningsläsning. Detta gäller generellt för samtliga av de grupper som redogjorts för ovan. När det gäller t.ex. teaterbesök kan man av statistiken utläsa att skillnaden mellan *infödda svenskar* (41,6%) och *2:a generationens invandrare* (41,3%) är marginell medan andelen som någon gång under den aktuella 12-månaders perioden gjort ett teaterbesök i gruppen *utländska medborgare* (29,7%) eller *naturaliserade invandrare* (28,8%) är betydligt lägre. Den största

6. Integrationsverket, 2004. *Rapport Integration 2003*. Tabell A4, s. 240.

7. Ibid. Diagram 10 & 11, s. 101.

8. Definitionerna återfinns i *Bilaga 2: Redovisningsgrupper* i Statens kulturråds rapport från 2002 *Den kulturella välfärden – Elitens privilegium eller möjlighet för alla?* s. 335-336.

ökningen av teaterbesök står gruppen *infödda svenskar* för (+10,6%) medan gruppen *naturaliserade invandrare* står för den största minskningen (-1,8%) om man ser till trenden för åren 1982-99.

Andelen som någon gång besökt ett konstmuseum skiljer sig inte nämnvärt åt vid en jämförelse mellan de olika grupperna (31,4-38,4%) medan grupperna *finländska medborgare* och *utländska medborgare* står för de största ökningarna (+14,5 respektive +12,5%).

Av dem som någon gång besökt *annat än konstmuseum* är grupperna *2:a generationens invandrare* (43,2%) och *infödda svenskar* (43,1%) lika stora medan gruppen *naturaliserade invandrare* (32,9%) har gjort minst antal besök. Samtliga grupper deltagande inom denna kategori minskar och störst är minskningen för gruppen *övriga utomnordiska medborgare* (-26,8%) följt av *utländska medborgare* (-12,8%) och *naturaliserade invandrare* (-11,5%).^{9¶}

9. Ibid. Tabell 3.3. s. 34.

BILAGA 3: MÅNGFALD I ARBETSLIVET

Nina Edström och Saara Printz Werner

Mångfald i arbetslivet har under senare år aktualiserats av arbetsmarknadens organisationer, politiker och forskare; Det har kommit nya diskrimineringslagar, en kursändring har skett inom integrationspolitiken och man står inför en hotande arbetskraftsbrist och därtill kan man spåra ökade insikter om en segregerad arbetsmarknad. Som vi ser det har termen ”mångfald” i det svenska sammanhanget blivit ett samlingsnamn för aktiviteter och policies som har att göra med att utmana homogena organisationer. Mångfaldsarbete utgår ofta från ett rättvisemotiv vid antidiskrimineringsarbete och åtgärder för att öka representationen av underordnade sociala kategorier. Ett mer nyttoinriktat motiv finner man bakom managementorienterade insatser, som importerats från den internationella arenan, så kallad *managing diversity*. Någon entydig definition är dock svår att finna varför vi väljer att diskutera några olika aspekter av mångfald i arbetslivet. Syftet är att fånga in hur begreppet kan vara användbart i kommunal verksamhet.

Rättvisa genom antidiskrimineringsarbete

Rättvisenaspekten finns ofta närvarande då organisationer i sina policydokument lyfter fram åtgärder mot diskriminering som en del i sitt mångfaldsarbete. I lagen om åtgärder mot diskriminering i arbetslivet på grund av etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning (SFS nr: 1999:139) används dock inte begreppet mångfald. (Det används däremot i paragrafen som berör tillsyn av att lagen följs, vilket åläggs Ombudsmannen mot etnisk diskriminering, som bland annat skall medverka i strävandena att främja etnisk mångfald i arbetslivet.) Sammanfattningsvis om lagen kan sägas att den grundläggande principen för antidiskrimineringsarbete är allas lika rättigheter och möjligheter till en fördomsfri bedömning av lämplighet. Vi kommer fortsättningsvis i texten att kursivera ordet *oavsett*, då detta är ett nyckelord i sammanhanget. Läsaren skall därmed uppmärksammas på att lagen inte ställer krav på att arbetsplatsen ska ha en viss etnisk sammansättning, utan att arbetsgivaren ska ge alla lika möjligheter till arbete *oavsett* etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder.

Diskrimineringsombudsmannen skriver i sina *Råd till arbetsgivare för arbete för etnisk mångfald* (2001) att arbetsgivaren inte heller ska kartlägga den etniska sammansättningen bland de anställda. Det är tvärt om så att en kartläggning utan varje anställds samtycke strider mot personuppgiftslagen.

Arbetsgivarens fokus skall enligt lagen ligga på arbetsmiljön och rekryteringsprocessen.

I sitt arbetsmiljöarbete är arbetsgivaren alltså skyldig att fundera över hur anställda med olika etnisk tillhörighet påverkas av teknik, arbetsinnehåll och arbetsorganisation – i fysisk, psykisk eller social mening. Arbetsgivaren skall dessutom verka aktivt för att personer med olika etnisk eller religiös tillhörighet kan söka lediga anställningar.

Förbudet mot diskriminering gäller både direkt och indirekt diskriminering, vare sig den är avsiktligt eller ej. Från och med juli 2003 är det också förbjudet att diskriminera inom områdena arbetsmarknadspolitisk verksamhet, start eller bedrivande av näringsverksamhet, yrkesutövning, medlemskap och medlemsförmåner i arbetstagarorganisationer, arbetsgivarorganisationer eller yrkesorganisationer samt varor, tjänster och bostäder. I sammanhanget bör nämnas att den senaste diskrimineringslagen (2003:307) avser att motverka diskriminering som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. En sådan sammanslagning kunde göras då lagarna mot diskriminering på grund av sexuell läggning och funktionshinder är formulerade enligt samma mall som den mot etnisk diskriminering. På en punkt avviker lagen om etnisk diskriminering – endast den kräver arbetsgivarens aktiva åtgärder.

Men kravet på arbetsgivarens målinriktade insatser komplicerar bilden i så motto att sådana insatser inte går att genomföra *oavsett* etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning eller funktionshinder. Enligt DO:s tolkning av lagen ställer den några minimikrav på vilka aktiva åtgärder en arbetsgivare skall genomföra;

Enligt lagen om etnisk diskriminering skall det finnas *mål*

- för hur rekryteringen skall främja etnisk mångfald,
- för nödvändiga förändringar för att arbetsplatsen skall fungera för alla anställda *oavsett* etnisk och religiös tillhörighet,
- för undanröjande av hinder för framtida rekryteringar.
- för arbetet med att förebygga etniska trakasserier och hur sådana skall behandlas i de fall de uppstår.

Målen skall vara konkreta så att de går att följa upp och utvärdera, de skall vara tidsbestämda och det skall vara tydligt vilket ansvar ledningen har och vem som ansvarar för måluppfyllelse.

DO rekommenderar att man upprättar en ”etnisk mångfaldsplan” och ger på sin hemsida tips om hur en sådan kan vara utformad. Stick i stäv med vad man själva rekommenderar i den ovan nämnda skriften *Råd till arbetsgivare för arbete med etnisk mångfald* menar man att kartläggning är lämpligt (även om man på hemsidan uppmärksammar arbetsgivarna på att de måste ha uttryckligt samtycke från medarbetarna), liksom att sätta mätbara kvantitativa mål som att öka andelen arbetstagare med utomeuropeisk bakgrund med 10 procent. Här har tillsynsansvarig (DO) slagit in på den väg som vi valt att kalla mångfaldsarbete genom representation – *avsett* etnisk tillhörighet.

Mångfaldsarbete genom representation

I det svenska offentliga samtalet fick mångfaldsbegreppet sitt genombrott i propositionen *Sverige, framtiden och mångfalden. Från invandrapolitik till integrationspolitik* (Prop 1997/98:16). Den gamla invandrapolitiken ersattes bland annat av integrationsambitioner och ett förtydligande av tankar om mångkultur – i två riktningar. Den första riktningen är den som betonar kulturell olikhet mellan grupper och erkännande av dessa genom exempelvis representation i det offentliga livet och i näringslivet. Den andra riktningen karaktäriseras av föreställningen om neutrala arenor, som utgår ifrån att vi kan och bör lämna olikheter hemma och mötas på en politisk mark där kultur är frånvarande. Etnisk mångfald i arbetslivet kan därför, enligt den första riktningen, tolkas som att kulturella eller etniska olikheter utgör en vitalisering av organisationer vilken leder till utveckling. Enligt den andra – mer rättvisorienterade – riktningen kan etnisk mångfald i arbetslivet motiveras av att ett arbete kan utföras väl oavsett vilken bakgrund den anställde har. Här har alltså på det mer generella integrationspolitiska området tillkommit en betoning på skillnad, en skillnad som samhället har något att *vinna* på. Mångfald genom representation kan därmed inte sägas vara en renodlat rättvisemotiverad princip utan kan också motiveras utifrån en nyttoaspekt.

Organisationer som i sina mångfaldsplaner formulerar mål om *ökad etnisk mångfald* gör ofta detta utifrån antagandet om att mångfald berikar. I det praktiska mångfaldsarbetet handlar det för det mesta om att öka andelen personer som är födda i länder utanför Europa, precis som DO föreslog. Samtidigt förs ofta diskussioner om vilka slags sociala kategorier som skall innefattas i begreppet mångfald. Skall man innefatta samtliga diskrimineringsgrunder i sin policy eller fokusera en diskrimineringsgrund åt gången? Om man bestämmer sig för att formulera en plan för etnisk mångfald, kvarstår att precisera *vilka* relevanta sociala kategorier som skall finnas representerade.

Managing diversity – mångfald ur ett ledningsperspektiv

När svenska organisationer arbetar med mångfald utifrån en representationsprincip, får mångfaldsbegreppet en beskrivande funktion; man mäter och beskriver i vilken omfattning olika kategorier finns representerade. Kritiker menar att det faktum att en organisation ”har mångfald” bara betyder att det *finns* olikheter i organisationen men att olikheterna inte *värderas*, ges kvalitativa innebörder. Mångfaldskonsulten Diana Alm hävdar att det på svenska arbetsplatser; oavsett mångfald, råder en norm som aktörerna försöker anpassa sig till. ”Det normala” definieras av chefer som själva en gång belönats och befordrats för sina egenskaper av chefer som de i sin tur liknar. Normen för vad som är framgångsrikt och utvecklingsbart är på så sätt trögföränderlig men kommer enligt Alm att tvingas anpassas till utvecklingen bort från ”den gamla hierarkiska affärsorganisationen”. Men så länge det finns en mall för individerna att förhålla sig till, kommer de att undvika att avvika från denna (Alm 1999:21-27).

Managing diversity, menar förespråkarna, är vad mångfaldsarbete egentligen handlar om. Att kunna leda och organisera arbetet bland individer som på olika sätt är olika; olika i ålder, utbildning och personlighet. Man poäng-

terar därmed att det inte handlar om kategorier utifrån diskrimineringsgrunder, utan om individers egenskaper.

Att bejaka mångfalden ur ett ledningsperspektiv har enligt managementlitteraturen sitt ursprung i ett angloamerikanskt sammanhang. Förklaringen sägs vara att man i USA länge haft en hård antidiskrimineringslagstiftning, och att mångfaldsledning varit ett sätt att bemöta denna från näringslivets sida. Mångfaldsledning sägs ha kvalitativa mål och se till människors innehåll och kompetens och inte deras tillhörighet i kategorier. När så organisationerna blivit etniskt heterogena har företagen sett en vinst med att dra nytta av människors olikheter. En sådan tolkning av mångfaldsledningsidéns utveckling talar dock för att man även i USA och England haft en etniskt blandad organisation i åtanke när konceptet marknadsförts. Det är därmed inte märkligt att den svenska varianten av ”mångfaldsarbete” som ovan beskrivits fått en tydlig slagsida mot etnisk representation.

Många menar att svenska organisationer under senare år gått mot ytterligare homogenisering. Forskare och debattörer söker orsaker till detta inom flera olika fält: hos arbetsgivare, hos kategorier som står utanför arbetsmarknaden samt hos dem som mött svårigheter att nå högre positioner i arbetslivet. Under slutet av 1990-talet lyfte – näringslivsstödda – forskare fram immigranternas kompetensbrist som främsta orsak till deras underrepresentation på arbetsmarknaden, något som fått stort genomslag i den ekonomiska forskningen (Mattsson 2001). Andra forskare menar att diskriminering och diskvalificering av kompetens utgör det största hindret för immigranternas etablering inom svenska organisationer (Helgesson 2000, Arai 2000).

Ett tydligt uttryck för att en ledningsorienterad syn på mångfaldsbegreppet vunnit (teoretiskt) insteg även på arbetsmarknaden är *Rådet för integration i arbetslivet*. Rådet består av Svenskt näringsliv, Arbetsgivarverket, Landstingsförbundet, Svenska kommunförbundet, Försäkringskassförbundet, LO, TCO och SACO. Organisationerna har gemensamt slutit sig till en rekommendation till arbetsmarknadens aktörer. Rekommendationen rör hur man bör arbeta mot diskriminering och trakasserier på etniska grunder, och vilken syn man har på innebörden av detta arbete. Rådet initierades 1998 och dess rekommendationer har omarbetats över tid. I januari 2003 ändrades det tidigare namnet, *Rådet för mångfald i arbetslivet*, till nuvarande integrationsbetonande namn: *Rådet för integration i arbetslivet*. Man har också rensat texten från termen mångfald, och vid behov ersatt den med integrationsbegreppet. Rekommendationerna handlar i dag främst om antidiskrimineringsarbete, något som är talande för vad mångfaldsledning i grunden syns vara: en organisation som inte gör skillnad på människor utifrån fenotypiska drag, etniskt eller nationellt ursprung och som tar tillvara människors kompetens. Man betonar att etnisk registrering på arbetsplatser – eller fokus på de anställdas etnicitet som egenskap – är förkastliga metoder för ökad integration. Trots detta rymmer rekommendationerna argument för en etniskt heterogen arbetsstyrka i organisationerna som vi känner igen från managementlitteraturen.

Sammanfattningsvis ser vi alltså att de tre olika sätten att tolka mångfaldsbudskapet sammanvävs till ett trassligt stycke välvilliga rättvisedriva intentioner och vinstintressen där människor på arbetsmarknaden skall behandlas både *oavsett* och *avsett* etnisk bakgrund. ¶

BILAGA 4: ENKÄTEN

Undersökning om mångfald i kulturlivet

Denna enkät är uppdelad i fyra delar. En allmän del (frågorna 1-12) som besvaras av samtliga, en del som endast besvaras av dem som i sin befattning hanterar personal- och rekryteringsfrågor (frågorna 12-26), en del som endast besvaras av dem som i sin befattning hanterar frågor som berör den konstnärliga verksamheten, produktioner, uppsättningar eller utställningar och fördelningen av anslag (frågorna 27-35) och slutligen en del som endast besvaras av dem som i sin befattning hanterar frågor som berör programverksamhet, publikkontakt och marknadsföring (frågorna 36-41). Frågorna är i sin tur uppdelade i öppna och slutna frågor. När det gäller de öppna frågorna ber vi dig att svara så utförligt som möjligt och när det gäller de slutna frågorna ber vi dig att ringa runt det alternativ som bäst överensstämmer med din uppfattning av frågan.

För att vi lättare ska kunna bilda oss en uppfattning om könsfördelning, ålder, utbildning m.m. på er institution, behöver vi veta lite mer om er som svarar. De individuella svaren kommer att vara strikt konfidentiella och kommer bara att användas för forskningsändamål. Markera endast ett svar för varje fråga.

- | | |
|--|--|
| A. Kön
Kvinna
Man | D. Anställningstid
Hur länge har du varit anställd på din nuvarande arbetsplats?
_____ |
| B. Ålder: _____ | E. Utländsk bakgrund
Har du utländsk bakgrund?
(Född utomlands eller har minst en förälder som är det.)
Ja
Nej |
| C. Utbildning (högsta avslutade)
Grundskola
Gymnasium
Universitet eller högskola | |

Nedanstående frågor (1-12) besvaras av samtliga.

1. Anser du att er institution uppfyller riksdagens beslutade mål för en nationell kulturpolitik när det gäller att verka för att alla får möjlighet till delaktighet i kulturlivet och till kulturupplevelser samt till eget skapande?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

2. Anser du att er institution uppfyller riksdagens beslutade mål för en nationell kulturpolitik när det gäller att främja kulturell mångfald?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

3. Anser du att er institution uppfyller riksdagens beslutade mål för en nationell kulturpolitik när det gäller att främja möten mellan olika kulturer inom landet?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

4. Anser du att er institution uppfyller det, i regleringsbrevet, uppsatta målet att främja en samhällsutveckling som kännetecknas av respekt och tolerans och där etnisk, kulturell, språklig och religiös mångfald tillvaratas som en positiv kraft samt att bidra till minskad diskriminering, främlingsfientlighet och rasism?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

5. Anser du att er institution, i enlighet med de uppsatta målen i regleringsbrevet, har vidtagit åtgärder för att öka tillgängligheten till er verksamhet och nå fler och nya besökare?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

6. Anser du att er institution, i enlighet med de uppsatta målen i regleringsbrevet, har vidtagit åtgärder för att bättre spegla skilda perspektiv, så som t.ex. kulturell bakgrund och skapa debatt kring dess betydelse?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

7. Anser du att personer med utländsk bakgrund är en viktig målgrupp för er institutions verksamhet?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

8. Anser du att man från er institutions sida gör tillräckligt för att få personer med utländsk bakgrund intresserade av er verksamhet?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

9. Anser du att det är viktigt att resa utanför Sveriges gränser och samtidigt lära känna nya människor och kulturer?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

10. Vad anser du att ni på er institution skulle behöva göra för att fullt ut kunna främja en kulturell mångfald i enlighet med de av riksdagen beslutade målen för en nationell kulturpolitik? Flera svarsalternativ är möjliga.

Ökade ekonomiska resurser

Öronmärkta pengar för mångfaldsarbetet

Tydligare mål och återrapporteringskrav i regleringsbrev och regeringsbeslut

Förändrad rekryteringspolicy och riktlinjer för organisationen

Förändrade attityder hos de anställda

Förändrade attityder hos publik och brukare

Annat, vad? _____

11. Vad anser du att man från er institutions sida skulle behöva göra för att få fler personer med utländsk bakgrund intresserade av er verksamhet?

12. Hur skulle du själv vilja definiera begreppet mångfald? Vad lägger du in i detta begrepp?

Nedanstående frågor (13-26) besvaras endast av dem som i sin befattning hanterar lednings-, personal- och rekryteringsfrågor inom respektive institution.

13. Har er institution en mångfaldsplan/policy?

Ja Nej

14. Om nej, varför saknas en sådan?

15. Finns det någon på er institution som är speciellt ansvarig för mångfaldsfrågor, och i så fall vilken befattning har, och var i organisationen återfinns, denna person?

16. Har ni någon gång genomfört en egen undersökning om mångfald och etnisk tillhörighet på er institution i syfte att kartlägga representationen av olika etniska grupper?

Ja Nej

17. Anser du att personer med utländsk bakgrund har något att tillföra er institution och dess verksamhet?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

18. Anser du att er institution, när det gäller personalsammansättningen, kan betraktas som en mångkulturell arbetsplats?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

19. På vilka befattningar är det vanligast att personer med utländsk bakgrund finns representerade på er institution?

20. Upplever du att er institution har svårigheter med att få personer med utländsk bakgrund intresserade av att arbeta hos er?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

21. Vad anser du att man från er institutions sida behöver göra för att få fler personer med utländsk bakgrund intresserade av att arbeta hos er?

22. Anser du att kvotering är en bra metod för att få fler personer med utländsk bakgrund representerade på de svenska kulturinstitutionerna?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

23. Anser du att kvotering är en bra metod för att få fler personer med utländsk bakgrund representerade på er institution?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

24. Hur stor procentuell del av er budget satsas idag på att främja mångfaldsarbetet på er institution?

25. Anser du att ökade statliga anslag skulle underlätta arbetet med att främja kulturell mångfald och möten mellan olika kulturer inom landet på er institution?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

26. Hur många av medarbetarna som du har ansvar för på din institution har utländsk bakgrund och varifrån i världen kommer de? Gör en ungefärlig uppskattning av antalet. (Med utländsk bakgrund avser vi personer som är födda utomlands eller som har minst en förälder som är det).

Sverige: _____

Norden (förutom Sverige): _____

Östeuropa och Baltikum: _____

Övriga Europa (förutom Norden och Östeuropa) och västvärlden (USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland): _____

Övriga världen (Afrika, Asien och Latinamerika): _____

Nedanstående frågor (27-35) besvaras endast av dem som i sin befattning hanterar frågor som berör den konstnärliga verksamheten, produktioner, uppsättningar eller utställningar inom respektive institution samt de institutioner som i sin tur fördelar anslag.

27. Anser du att mångfaldsperspektivet finns med som en integrerad del i er institutions verksamhet när det gäller den konstnärliga verksamheten, produktioner, uppsättningar eller utställningar?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

28. Anser du att ni när det gäller den konstnärliga verksamheten uppfyller riksdagens beslutade mål för en nationell kulturpolitik när det gäller att främja möten mellan olika kulturer inom landet?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

29. Hur skulle du bedöma allmänhetens efterfrågan på och intresse för produktioner, uppsättningar eller utställningar med en mångfaldsprägel?

30. Vilka svårigheter/motgångar upplever du i ditt arbete med att främja den kulturella mångfalden när det gäller den konstnärliga verksamheten?

31. Vilka särskilda satsningar på mångfald har under de senaste åren genomförts, genomförs för närvarande, och planeras att i framtiden genomföras på er institution när det gäller den konstnärliga verksamheten?

32. Hur många av medarbetarna som du har ansvar för på din institution har utländsk bakgrund och varifrån i världen kommer de? Gör en ungefärlig uppskattning av antalet. (Med utländsk bakgrund avser vi personer som är födda utomlands eller som har minst en förälder som är det).

Sverige: _____

Norden (förutom Sverige): _____

Östeuropa och Baltikum: _____

Övriga Europa (förutom Norden och Östeuropa) och västvärlden (USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland): _____

Övriga världen (Afrika, Asien och Latinamerika): _____

Anslagsfördelning

33. Anser du att mångfald är ett viktigt kriterium att ta hänsyn till vid anslagsfördelningen?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

34. Anser du att ni idag i tillräckligt stor utsträckning tar hänsyn till mångfaldsperspektivet när det gäller anslagsfördelningen?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

35. Vad anser du skulle behöva göras från er institutions sida för att anslagsfördelningen bättre skulle främja kulturell mångfald och möten mellan olika kulturer inom landet?

Nedanstående frågor (36-41) besvaras endast av dem som i sin befattning hanterar frågor som berör programverksamhet, publikkontakt och marknadsföring inom respektive institution.

36. Anser du att mångfaldsperspektivet finns med som en integrerad del i er institutions verksamhet när det gäller programverksamhet, publikkontakt och marknadsföring?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

37. Vilka åtgärder har er institution vidtagit för att, i enlighet med de uppsatta målen i regleringsbrevet, öka tillgängligheten till er verksamhet och nå fler och nya besökare?

38. Anser du att personer med utländsk bakgrund är en viktig målgrupp för er institutions verksamhet?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

39. Vad anser du att man från er institutions sida behöver göra för att få fler personer med utländsk bakgrund intresserade av er verksamhet?

40. Anser du att åtgärder som t. ex. fri entré eller sänkta biljettpriser skulle kunna leda till att fler personer med utländsk bakgrund skulle besöka och ta del av er institutions verksamhet?

Markera på den femgradiga skalan nedan där 1 betyder instämmer inte alls och 5 betyder instämmer helt.

1 2 3 4 5

41. Hur många av medarbetarna som du har ansvar för på din institution har utländsk bakgrund och varifrån i världen kommer de? Gör en ungefärlig uppskattning av antalet. (Med utländsk bakgrund avser vi personer som är födda utomlands eller som har minst en förälder som är det).

Sverige: _____

Norden (förutom Sverige): _____

Östeuropa och Baltikum: _____

Övriga Europa (förutom Norden och Östeuropa) och västvärlden (USA, Kanada, Australien och Nya Zeeland): _____

Övriga världen (Afrika, Asien och Latinamerika): _____

F. Övriga synpunkter: _____

Namn: _____

Myndighetens/institutionens/stiftelsens/bolagets namn: _____

Befattning: _____

Postadress: _____

Postnummer: _____ Ort: _____

Telefonnummer: _____ Faxnummer: _____

E-postadress: _____

**Lägg enkäten i det medföljande portofria svarskuvertet och skicka det till
Mångkulturellt centrum senast den 31 januari 2004.**

Tack för att du tog dig tid att besvara enkäten!

BILAGA 5: INTERVJUSTUDIENS FRÅGOR

Inledning

Kan du kort beskriva organisationen och din plats i den.
Vilka är dina arbetsuppgifter?

Vad betyder mångfald för dig i ditt arbete?
Vad betyder mångfald för organisationen?
Hur ser organisationen/avdelningen/ projektet ut med avseende på kön och bakgrund (bland personalen)?

Har ni mångfaldsplan eller mångfaldspolicy?

JA: Vilka har skrivit den? Har din avdelning deltagit i arbetet med att ta fram den?

Beskriv hur den ser ut. Vilka är de viktigaste delarna?

NEJ: Hur tänker ni då kring mångfald och hur arbetar ni med det?

Var ligger ansvaret för att mångfaldsplan och -policy tas fram och följs?

Har mångfaldsarbetet förändrats sedan ni utformade er mångfaldsplan/ mångfaldspolicy? Hur?

Var i organisationen ligger ansvaret för att driva mångfaldsarbetet?

Vad tycker du motiverar mångfaldsarbetet?

Hur förankras mångfaldssträvan i organisationen/avdelningen /projektet?

Finns det en känsla av ansvar för mångfaldsfrågan hos medarbetarna i organisationen/avdelningen/projektet? Anses det allmänt som en viktig fråga?

Vilka kunskaper har du/ni om mångfald?

Är det en viktig kunskap?

Får ni något konkret stöd någonstans ifrån i ert mångfaldsarbete?

Har ditt arbete har förändrats sedan de nya målen skrevs in i regleringsbrevet (2000).

Är målen som rör mångfald i regleringsbrevet rimliga?

JA: Hur har de då gått tillväga för att uppfylla dem?

NEJ: Hur skulle man då kunna göra dem mer rimliga? Vad är ett lagom mått för rimlighet?

Hur ser kommunikationen med Kulturdepartementet ut?

Är ni en organisation som förknippas med mångfald tror du?

Har institutionen påverkats av den immigration som skett i Sverige under de senaste 40 åren?

Känner du till något material som behandlar mångfald i kulturlivet, särskilt med avseende på den verksamhet ni bedriver?
Har ni låtit ta fram något?

Organisation

Personal

Inom vilka sektorer finns personer med utländsk bakgrund, vilka positioner har de, vilka arbetsuppgifter? Har det någon betydelse?
Finns det någon snedrekrytering? Om, var skulle du själv säga att problemet med snedrekrytering ligger?
Hur kan man påverka det?

För ni en dialog med utbildningsinstitutionerna? Försöker ni påverka deras antagning och i förlängningen er egen rekryteringsbas?
Tar ni emot praktikanter? Är det ett sätt att komma in på institutionen?
Hur väljer ni praktikanter?
Hur ser anställningsvillkoren ut? Projektanställda, tillsvidareanställning, tillämpar ni provanställning? Ser det olika ut i olika grupper av anställda?
Hur ser ert rekryteringsbehov ut? Hur många eller hur ofta rekryterar ni?
Finns det moment i rekryteringen där ni lägger särskild vikt vid en ambition om mångfald? Kravprofiler, annonser, rekryteringsvägar, nätverksrekrytering, anställningsgruppens sammansättning?
Kan rekryteringsprocessen förbättras för att leda till ökad representation, en mer mångfaldig återväxt?
Tror du att er organisation ses som en attraktiv arbetsplats?

Praktiskt mångfaldsarbete

Hur tolkar er organisation det som anges i den nationella kulturpolitiken? (Att verka för respekt och tolerans där etnisk, kulturell, språklig och religiös mångfald tillvaratas som en positiv kraft i samhället. Att ni ska bevara och bruka kulturarvet.)

Hur ser kulturarvet ut? Vem ska bruka det? Hur?

Vad presenterar er organisation när ni ska representera Sverige internationellt?

Kan du berätta om något lyckat internationellt samarbete som ni har haft?

Har ni/har ni haft projekt som berör mångfald riktade inåt organisationen?

Hur ser framtiden ut i det avseendet?

Har ni varit på eller arrangerat utbildning i mångfaldsfrågor t ex rekrytering?

Hur följer ni upp ert mångfaldsarbete?

Hur utvärderas det?

Hur skulle ni se på att mångfaldsarbetets framgång ansågs vara ett kriterium för kvalitet?

Hinder/möjligheter

Finns det andra frågor som konkurrerar med mångfaldsfrågan (t ex hälsa, jämlikhet, miljö)?

Finns det konkreta hinder inom organisationen för att anställa människor

med utländsk bakgrund?

Vad skulle behövas för att förbättra arbetet med att öka mångfalden?

Produktion – utställningar/uppställningar/bidragsgivande/utåtriktad verksamhet.

Vilka yrkesgrupper arbetar med produktionen?

Vilka bestämmer vad som ska spelas/ställas ut/förmedlas?

Har det betydelse vilka som arbetar med en produktion?

Vad innebär mångfald för dig i förhållande till era produktioner? (Pjäswal, vem får ställa ut, vilka syns, vems verklighet beskrivs osv.)

Finns det mållkonflikter? (Mångfald vs. Konst och kvalitet?)

Vad har ni för mål med er produktion? Kan du beskriva några lyckade exempel?

Förhåller ni er till målen i regleringsbrevet då produktioner för t ex nästkommande verksamhetsår diskuteras?

Har det ni producerar förändrats sedan målen om mångfald dök upp i regleringsbreven?

Har besluts- eller arbetsprocessen förändrats?

Hur tolkar du det som anges i den nationella kulturpolitiken? (Att verka för respekt och tolerans där etnisk, kulturell, språklig och religiös mångfald tillvaratas som en positiv kraft i samhället. Att ni ska bevara och bruka kulturarvet.)

Hur ser kulturarvet ut? Vem ska bruka det? Hur?

Kan man se kvaliteter i en tradition som man inte själv ”behärskar”?

Hur ser intresset för andra traditioner ut? I organisationen och hos publiken.

Behövs andra perspektiv?

Kan en homogen organisation producera en mångfald som man själv inte representerar?

Vilken plats har mångfalden i den stora helheten? Ska mångfalden finnas som en integrerad del i den ordinarie verksamheten, ska den ligga i ett eget sidospår eller fungera som en krydda?

Marknadsföring/Publikarbete

Vilka arbetar med publikarbete?

Hur går ni till väga för att nå publiken ni vill ha? Hur går arbetet till?

Vilken publik har ni?

Hur når ni nya grupper? Hur tilltalar man nya grupper? Vad är det som behövs?

Hur ser er organisations förankringen ut i inom ert ”närområde”? Hur ser den ut i områden där man vet att det bor människor som är underrepresenterade i publiken?

Vad finns för kunskaper om mångfaldsfrågor i marknadsföringsledet? Har ni haft utbildning? Känner ni till om det finns sådan utbildning?

Har informations och/eller publikarbetet förändrats sedan mångfald fördes in som ett krav i regleringsbrevet?

Hur omsätter ni mångfaldsmålen i regleringsbreven i publikarbetet?

Vilken/vilka har varit era mest effektiva marknadsföringsmetoder?

Finns det mållkonflikter i marknadsarbetet? T ex att man som marknadsförare sitter med en repertoar i knäet som man kanske inte kunnat påverka.

Sker någon återkoppling mellan produktion och marknadsföring, information och publikkontakt? Hur går det till?

Publiken

Vad vet ni om er publik/brukar? Gör ni publikundersökningar? Vilken typ? Hur?

När är publiken/brukarna som mest blandad? När minst?

Vad tror du det är som hindrar vissa grupper från att ta del av det som er institution erbjuder offentligt? Hur skulle man kunna/kan man påverka dessa grupper att förändra sitt beteende?

Kan du berätta om några konkreta projekt riktade mot publik/brukare som ni har/haft/planerar?

Har ni ett publikråd?

JA: Hur ser det ut? Hur fungerar det?

NEJ: Tror du att det skulle kunna vara ett sätt att effektivisera publikarbetet? Skulle det kunna vara ett sätt att nå dem som ni inte når nu?

Har publikens sammansättning förändrats sen målen om mångfald lades in i regleringsbreven?

Hinder

Finns det konkreta hinder som gör att ni inte når vissa grupper? Språkhinder t ex.

Kan en homogen organisation marknadsföra/attrahera en mångfald som man själv inte representerar. ¶

BILAGA 6:

BEDÖMNINGSKRITERIER FÖR KART- LÄGGNINGEN AV ÅRSREDOVISNINGAR OCH VERKSAMHETSBERÄTTELSE

Vi har i vår kartläggning av samtliga kulturinstitutioners årsredovisningar och verksamhetsberättelser i de frågor som rör etnisk och kulturell mångfald utgått ifrån ett antal bedömningskriterier som vi använt oss av för att undersöka i vilken omfattning institutionerna arbetat med och uppmärksammat dessa perspektiv. För att lättare kunna göra en bedömning har vi delat upp varje enskild institutions verksamhet i tre huvudgrupper; *produktion*, *publik* och *organisation*. Dessa har i sin tur delats upp i underrubrikerna *nationellt*, *internationellt* och när det gäller produktion även i *nationellt/internationellt*. Nedan följer en genomgång av våra uppdelningar och bedömningskriterier.

Produktion

Med *produktion* avser vi vad som har producerats på de olika institutionerna. I denna grupp ingår också vilka aktiviteter, satsningar eller insatser som institutionerna redovisat i sina årsredovisningar och verksamhetsberättelser att de har genomfört under det aktuella året. Med *nationellt* avser vi produktioner som har producerats i Sverige och som har sin tyngdpunkt här. Med *internationellt* avser vi produktioner som har producerats utomlands, t.ex. vandringsutställningar, och som har sin tyngdpunkt utanför Sverige. Med *nationellt/internationellt* avser vi olika former av hybridprojekt med en blandning av nationella och internationella inslag.

Publik

Med *publik* avser vi institutionernas publik-, program- och utåtriktade arbete. I denna grupp ingår också institutionernas information och marknadsföring. Med *nationellt* avser vi bl.a. vad institutionerna redovisat att de vet om sin publik/sina brukare i form av t.ex. genomförda publikundersökningar. Här ingår också eventuella samarbeten med t.ex. invandrarföreningar eller med enskilda individer, olika former av marknadsföringsåtgärder för att nå ut till fler och nya grupper m.m. Med *internationellt* avser vi t.ex. om institutionerna redovisat att de genomfört några särskilda satsningar för att bl.a. få fler utländska turister att besöka och ta del av institutionernas verksamhet.

Organisation

Med *organisation* avser vi institutionernas interna arbete med etnisk och kulturell mångfald.

Med *nationellt* avser vi t.ex. om institutionerna redovisat att de utarbetat särskilda mångfaldsplaner, policys eller riktlinjer för verksamheten, om de anordnat särskilda utbildningsdagar för den egna personalen eller genomfört andra interna satsningar som på något sätt har haft med mångfald i någon form att göra. Med *internationellt* avser vi t.ex. institutionernas eventuella medlemskap i internationella organisationer, deltagande i internationella konferenser m.m.

Vad är en mångfaldssatsning?

Att kartlägga och analysera kulturinstitutionernas årsredovisningar och verksamhetsberättelser i de frågor som rör etnisk och kulturell mångfald är inget enkelt arbete. Ett antal frågor om definitioner och gränsdragningsproblem uppkommer genast. Vad är en mångfaldssatsning och vad är inte en mångfaldssatsning? Var går gränsen för när en satsning eller produktion kan sägas ha ett mångfaldsperspektiv? Vi har i vår kartläggning valt att använda oss av följande bedömningskriterier:

Produktion

- om det som produceras speglar skilda perspektiv, däribland etnisk och kulturell mångfald,
- om produktionen handlar *om* perspektiv och teman som anknyter till etniska och kulturella frågor,
- *var* produktionen presenteras; i ordinarie verksamhet eller som projekt, på huvudarenor eller på särskilda arenor, som särskilda uttryck eller som delar av ett större sammanhang,
- *hur* produktionen presenteras; som minoritetsuttryck, som blandformer eller på något annat sätt,
- *vem eller vilka* som planerar, skapar, leder och genomför produktionen,
- om produktionen genomförs i samarbete *med* referensgrupper, experter och andra inblandade som representerar en etnisk och kulturell mångfald samt
- om produktionen vänder sig till och är *för* en etniskt och kulturellt mångfaldig publik eller kategori av brukare.

Publik

- om institutionerna redovisar åtgärder för hur de ska få fler personer med utländsk bakgrund att komma till institutionerna och ta del av deras verksamhet,
- om institutionerna har genomfört egna publikundersökningar där de bl.a. frågat om besökarnas/brukarnas etniska och kulturella bakgrund,
- om institutionerna samarbetat med t.ex. invandrarföreningar, enskilda individer, skolor, SFI-klasser m.fl. samt
- om institutionerna har redovisat särskilda informations- eller marknadsföringsinsatser för att bl.a. nå fler personer med utländsk bakgrund.

Organisation

- om institutionerna redovisat att de under det aktuella året har utarbetat en mångfaldsplan, policy eller riktlinjer för såväl det interna som det externa arbetet med mångfaldsfrågor,
- om institutionerna genomfört särskilda utbildningsdagar, kurser eller konferenser för den egna personalen med syfte att uppmärksamma och informera om institutionens mångfaldsarbete samt
- om myndigheter med fler än fem anställda i sin kompetensförsörjningsplan (som från och med 2003 ska redovisas i årsredovisningen) rapporterat åtgärder för arbetet med den etniska och kulturella mångfalden.¶

BILAGA 7: KULTURELL MÅNGFALD UR INTERNATIONELLA ORGANISATIONERS PERSPEKTIV

Kulturell mångfald kan tolkas och förstås på många olika sätt. Det är ett begrepp som till sin karaktär både är mångfacetterat och komplext. Det finns ett antal olika förslag på definitioner av begreppet. Här är några exempel på ett antal internationella organisationers definitioner.

Unesco. Enligt ”Unescos allmänna förklaring om kulturell mångfald” som antogs av Generalkonferensen, Unescos högsta beslutande organ, den 2 november 2001, har den kulturella mångfalden ”sin grund i den unika och olikartade identiteten hos de olika grupper och samhällen som människosläktet består av. Som en källa till utbyte, innovation och skapande är kulturell mångfald lika nödvändig för mänskligheten som biologisk mångfald för naturen. I så motto är den hela mänsklighetens gemensamma arv och bör erkännas och bejakas till gagn för nuvarande och kommande generationer”.¹ Unesco betonar vidare att den kulturella pluralismen, definierad som en politik som syftar till alla medborgares delaktighet, är ett politiskt uttryck för kulturell mångfald i praktiken och att den är en viktig del i varje väl fungerande demokratiskt system. I artiklarna 4-6 betonas vikten av att skydda de kulturella rättigheterna, som är en viktig del av de mänskliga rättigheterna, när det t.ex. gäller alla människors rätt att utöva sin egen kultur. Det unika innehåll som de kulturella ”varorna” och ”tjänsterna” består av gör, enligt Unesco, att de inte får behandlas som vilka handels- eller konsumtionsvaror som helst. Men det är samtidigt viktigt att alla samhällssektorer är involverade i främjandet av den kulturella mångfalden, såväl den offentliga och privata sektorn som civilsamhället, och här spelar, betonar Unesco, den offentliga politiken en viktig roll som samverkansorgan mellan dessa olika sektorer.²

Unesco har också arbetat fram en handlingsplan för genomförandet av sin allmänna förklaring om kulturell mångfald. I denna förbinder sig medlemsstaterna att bl.a. uppfylla ett antal mål i syfte att skydda och främja den kulturella mångfalden. Till de viktigaste hör bl.a. att fördjupa det interna-

1. ”Allmän förklaring om kulturell mångfald”, antagen av Unescos Generalkonferens den 2 november 2001, artikel 1. Sid. 3.

2. Ibid. Artikel 1-12. Sid. 3-5.

tionella samarbetet och debatten i frågor som rör kulturell mångfald samt verka för att människor och grupper med olika kulturell bakgrund på lika villkor som alla andra får delta i samhällslivet.³

Europarådet definierar kulturell mångfald som samexistens och utbyte av kulturellt skilda seder och som utbud och efterfrågan på kulturellt skilda varor och tjänster. Rådet betonar också att kulturell mångfald inte kan existera utan att det samtidigt också finns yttrandefrihet och informationsfrihet i alla former av kulturella utbyten.⁴

I en ekonomisk-politisk kontext har begreppet kulturell mångfald kommit att ersätta det tidigare använda uttrycket ”cultural exception” – kulturellt undantag, som hade sin grund i WTO-avtalen och det misslyckade försöket att utestänga den audiovisuella sektorn från GATS (avtalet om handel med tjänster) vid den så kallade Uruguayrundan. EU lade i samband med detta ner mycket arbete på att kunna behålla nationella och europeiska bestämmelser när det t.ex. gällde att skydda den europeiska filmindustrin, och det var bland annat i samband med detta som uttrycket kulturellt undantag kom att användas.⁵

Sett utifrån ett EU-perspektiv spelar den kulturella mångfalden en mycket viktig roll. Att bevara och främja kulturell mångfald hör till den europeiska modellens grundprinciper. Detta betonas t.ex. i artikel 22 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna: ”Unionen skall respektera den kulturella, religiösa och språkliga mångfalden”.⁶

Det internationella nätverket för kulturpolitik (INCP) definierar i sitt förslag till internationell konvention om kulturell mångfald begreppet på följande sätt:

Cultural diversity refers to the plurality and interaction of cultural expressions that coexist in the world and thus enrich the common heritage of humanity.⁷

INCP är en internationell organisation med säte i Kanada i vilken nationella kulturministrar träffas och utbyter erfarenheter inom nya kulturpolitiska områden som t.ex. vid utarbetandet av strategier för främjandet av den

3. ”Grundlinjer för ”Handlingsplan för genomförandet” av Unescos allmänna förklaring om kulturell mångfald”. Punkterna 1-20. Sid. 5-7.

4. ”Europarådets deklARATION om kulturell mångfald”, antagen av ministerkommittén den 7 december 2000, artikel 1.1 och 1.2.

5. ”Arbetsdokument om skyddande (och främjande) av kulturell mångfald”, Europaparlamentets utskott för kultur, ungdomsfrågor, utbildning, medier och idrott, 16 juli 2003, s. 1-6.

6. KOM(2003)520: *Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet – Ett internationellt instrument för kulturell mångfald*. Sid. 3.

7. ”Förslag till en internationell konvention om kulturell mångfald av arbetsgruppen för kulturell mångfald och globalisering”, presenterat på ministermötet i Opatija i Kroatien den 16-18 oktober 2003. Artikel 1.

kulturella mångfalden. Sverige har varit medlem i organisationens så kallade kontaktgrupp sedan februari 2003.⁸

Det internationella nätverket för kulturell mångfald (INCD), även det med säte i Kanada, väljer i sitt förslag till konvention om kulturell mångfald att inte definiera vad begrepp som ”kultur” och ”kulturell mångfald” har för innebörd utan låter de enskilda medlemmarna själva definiera detta utifrån sin egen kulturella kontext. Motiveringen till detta är att betydelsen av dessa begrepp varierar mellan olika kulturer och språkområden världen över och att det därför är bättre att varje land självt definierar vad dessa begrepp betyder för dem. INCD betonar också att de kulturella skillnader som finns i världen ska stödjas och uppmuntras som en källa till rikedom och styrka.

...

Diskussionen om upprättandet av ett internationellt normgivande instrument för skyddandet och främjandet av kulturell mångfald har under de senaste åren intensifierats. Syftet med denna multilaterala konvention, som initierats av Unesco, skulle vara att täppa till luckor i den redan befintliga internationella rätten rörande kulturell mångfald och skapa ett mer enhetligt och kraftfullt instrument än det som finns idag. En klar majoritet av Unesco:s styrelse förordade ”skydd för mångfalden i kulturella innehåll och konstnärliga uttryck” som utgångspunkt för Unesco:s normgivande insatser.⁹ Enligt EU-kommissionen, som ställer sig positiv till en sådan multilateral konvention, behövs det ett rättsligt bindande instrument för att bevara och främja den kulturella mångfalden. Kommissionen föreslår dessutom att instrumentet borde ha som målsättning att förutom att främja kulturell mångfald också bl.a. ”bidra till dialogen mellan kulturer och till ömsesidig förståelse och respekt” och ”skapa en internationell ram för att övervaka läget för den kulturella mångfalden runt om i världen”.¹⁰¶

8. Mer information om INCP:s verksamhet finns på <http://www.incp-ripc.org>

9. KOM(2003)520: *Meddelande från kommissionen till rådet och Europaparlamentet – Ett internationellt instrument för kulturell mångfald*. s. 5.

10. Ibid. Sid. 7.

