

Hurdå genuskompetens?



En handledning för konstprofessionella
på **KONSTMUSEER** och **KONSTHALLAR**





HURDÅ GENUSKOMPETENS?

en handledning för konstprofessionella

INNEHÅLL

Inledning

Upplägg

Begrepp vi använder

Litteraturtips

INSIKT – Om att se och förstå strukturer och normer

Övning 1: Teflontest

Övning 2: Härskartekniker

Förslag på frågor till handlingsplanen från kapitlet INSIKT

BESIKTNING – Hur ser det ut hos oss?

Övning 3: Genuscheck

Övning 4: Genuskartläggning

Övning 5: Ønskevisten – Om kvalitetsbegreppet

Övning 6: Sociogram

Övning 7: Kartläggning och övning med Ordmoln

Övning 8: Utställningstexter

Förslag på frågor till handlingsplanen från kapitlet BESIKTNING

HANDLINGSPLANEN blir till

Prolog



Inledning

INLEDNING

Med den här handledningen **Hurdå genuskompetens?** vill vi öka medvetenheten om vem och vad som ställs ut på konstinstitutioner. Den vänder sig i första hand till den konstprofessionella personalen på konstmuseer och konsthallar, men materialet går även att använda i andra sammanhang.

Vi har sett att det finns behov av ett samlat material, som kan bidra till att öka medvetenheten om hur maktordningar och maktstrukturer styr och påverkar konstvärlden. Med den här handledningen vill vi, Kultur i Väst tillsammans med KRO/KIF västra regionen, ABF Göteborg, konstenheten Skövde kulturhus samt konstnärer och forskare bidra till att göra konstscenen i Västra Götaland mer jämställd, mer genusmedveten och mer normkritisk.

Det har hänt mycket positivt under de senaste decennierna, både i samhället och inom konstvärlden. Men det finns fortfarande vissa hinder kvar innan vi nått fram till en jämställd och jämlik konstvärld. Det visar inte minst Vanja Hermeles rapport *Konsten – så funkar det (inte)* från 2009, som varit en av utgångspunkterna för det här arbetet.

I den här skriften fokuserar vi på genusbegreppet, alltså att mycket av det som vi uppfattar som manligt respektive kvinnligt är sociala och kulturella konstruktioner. Dessa konstruktioner bygger samhället, precis som konstvärlden. De inordnar oss i en maktordningsstruktur, där kvinnor fortfarande är underordnade män. Med den här handledningen vill vi bidra till att motverka denna strukturella könsdiskriminering. Det intersektionella perspektivet är lika viktigt. Det vill säga att man behöver titta på hur olika former av diskriminerande maktordningar samverkar, som inte enbart berör kön, utan även sexualitet, klass, etniskt ursprung, ålder och funktionalitet.

Vårt fokus är genus i just den här skriften, men har ni tid så ta gärna med det intersektionella perspektivet när ni arbetar med materialet.

Handledningen berör tre aspekter på (o)jämställdhet. Den kulturella aspekten identifierar en kulturs och ett samhälles normer och genuskonstruktioner, den semantiska problematiserar hur manligt och kvinnligt sägs och skrivs och den strukturella aspekten, beskriver de strukturer som vidmakthåller det ojämslådade samhället.¹

UPPLÄGG

Vi har utformat den här handledningen som en tutorial, där processen drivs framåt. Den bygger därför på att ni arbetar med fakta, samtal och övningar som successivt skapar underlag för er handlingsplan för hur ni ska jobba genusmedvetet inom er konstorganisation framöver.

Handledningen består av tre kapitel. Det introducerande kapitlet har vi valt att kalla för **INSIKT – Om att se och förstå strukturer och normer**. Här vill vi att ni ska få syn på de strukturer och normer som finns i samhället och i konstvärlden.

Med ny insikt ger ni er sedan in i det andra kapitlet; **BESIKTNING – Hur ser det ut hos oss?** där ni ska diskutera er egen verksamhet. I kapitlet fokuserar ni på frågeställningar som rör hur man väljer, hur man blir utvald och hur man uttalar sig. Hur ser statistiken ut i fördelningen mellan manliga och kvinnliga konstnärer i era utställningar till exempel? Hur skriver ni era pressmeddelanden?

¹ Dessa kategorier kommer ursprungligen från Sandra Harding och är bland annat formulerade i *The science question in feminism, 1986*. Rasoul Nejadmehr utvecklade en variant med dessa i "Kulturell mångfald som en resurs: en verktygslåda för långsiktigt interkulturellt arbete i Västra Götaland" (pdf), 2010, och dessa har vi i vår tur modifierat här. Den kulturella verktygslådan kan för övrigt med fördel också användas ur ett genusperspektiv.

Finns det återkommande värdeord ni använder för att beskriva manliga respektive kvinnliga konstnärskap? Hur ser era nätverk ut utifrån ett genusmedvetet och normkritiskt perspektiv? Behöver ni utveckla era nätverk och knyta kontakter med andra personer? I slutet av kapitlet kommer frågor som ni ska svara på för att ha underlag till handlingsplanen.

I kapitel 3 **HANDLINGSPLANEN blir till**, har diskussionerna, tankarna och idéerna i kapitel ett och två stakat ut vägen till det som konkretiseras i det avslutande arbetet med att ta fram en genusmedveten handlingsplan för er konstinstitution.

Övningarna består omväxlande av sådana som vi har lånat av andra, inspirerats av eller tagit fram själva. Oavsett, så är allt anpassat till bildkonstvärldens behov och förutsättningar.

Övningarna väcker många tankar och sätter igång långa intressanta samtal också om annat. Ett tips är därför att ha mycket tid när man arbetar med handledningen.

Vi hoppas att denna handledning kommer till nytta och användning!

Konstkonsulenterna på
Kultur i Väst
2017

BEGREPP VI ANVÄNDER

Här är de genusteoretiska begrepp som vi använder oss av i handledningen.

Genus

Begreppet har vuxit fram ur en kritik av att kvinnors och mäns livsvillkor förklarats med förenklande hänvisningar till kroppsliga skillnader. Istället för att fästa uppmärksamheten på det biologiska könet, har genus kommit att användas för att beskriva det sociala, kulturella och historiskt föränderliga i vad det är att vara kvinna eller man. Genom genusbegreppet betonas att kvinnor och män inte är kvinnor och män av sig själva, utan blir det i relation till det samhälle de lever i och till den kultur de är en del av.

Intersektionalitet

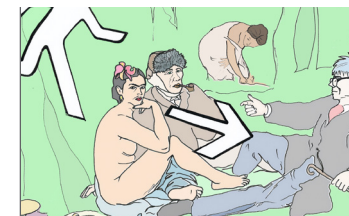
Teorier om hur olika maktstrukturer och normer samverkar och förstärker varandra, till exempel för kön och etnicitet. Den grundläggande tanken med intersektionalitet är att makt agerar på flera nivåer eller dimensioner samtidigt. Varje person påverkas av flera olika strukturer och alla individer delas in i olika sociala kategorier som kön, klass, etnisk bakgrund, religion, ålder, sexuell läggning etcetera. Generellt sett kan man inte säga att en dimension är viktigare än någon annan.

Jämställdhet och jämlikhet

Man skiljer mellan jämställdhet och jämlikhet. Jämställdhet handlar om lika rättigheter för kvinnor och män. Jämlikhet är när alla människor oavsett kön, etnicitet, funktion etcetera behandlas lika.

Norm

Normer är kulturellt och socialt betingade, underförstådda gemensamma regler och förväntningar om ett visst beteende.



Inledning



Inledning

Normkritik

Ifrågasättande av de normer vi lever efter. Ett exempel kan vara att ifrågasätta varför man utgår från att ett föräldrapar är en kvinna och en man.

Normpersoner

De som får mer makt än andra på grund av normer kallas för normpersoner. Exempelvis är vita normpersoner enligt vithetsnormen, och heterosexuella normpersoner enligt heteronormen.

Socialisering

Socialisering innebär att en person, medvetet och omedvetet, lär sig hur man ska uppträda för att bli accepterad och erkänd som medlem av en grupp. Denna inlärning sker genom att man observerar vad de andra i gruppen gör, vad de säger är viktigt och vad de betonar. Genom socialiseringsprocessen bygger sig människor en social identitet, det vill säga knyter sig till en grupp, identifierar sig med andra i gruppen och refererar till sig själva som medlemmar av den.

LITTERATURTIPS

Här har vi listat några böcker som vi använt oss av – och som vi också tycker fungerar som fördjupning och komplement till denna handledning.

Konstfeminism: strategier och effekter i Sverige från 1970-talet till idag

Anna Nyström (red.), 2005

Konsten – så funkar det (inte)

Vanja Hermele, 2009

Bortom orden

Frida Yngström, Alexandra Hedberg & Angelica Olsson, 2010

Genuspedagogiska gärningar: subversiv och affirmativ aktion

Maria Carlgren, Linda Fagerström, Johanna Rosenqvist och Katharina Wadstein McLeod (red.), 2011

Ønskekysten. En håndbog i evaluering af teater, dans og musikk

Langsted, Jørn, Hannah, Karen & Rørdam Larsen, Charlotte, 2005

Representation och regionalitet: genusstrukturer i fyra svenska konstmuseisamlingar

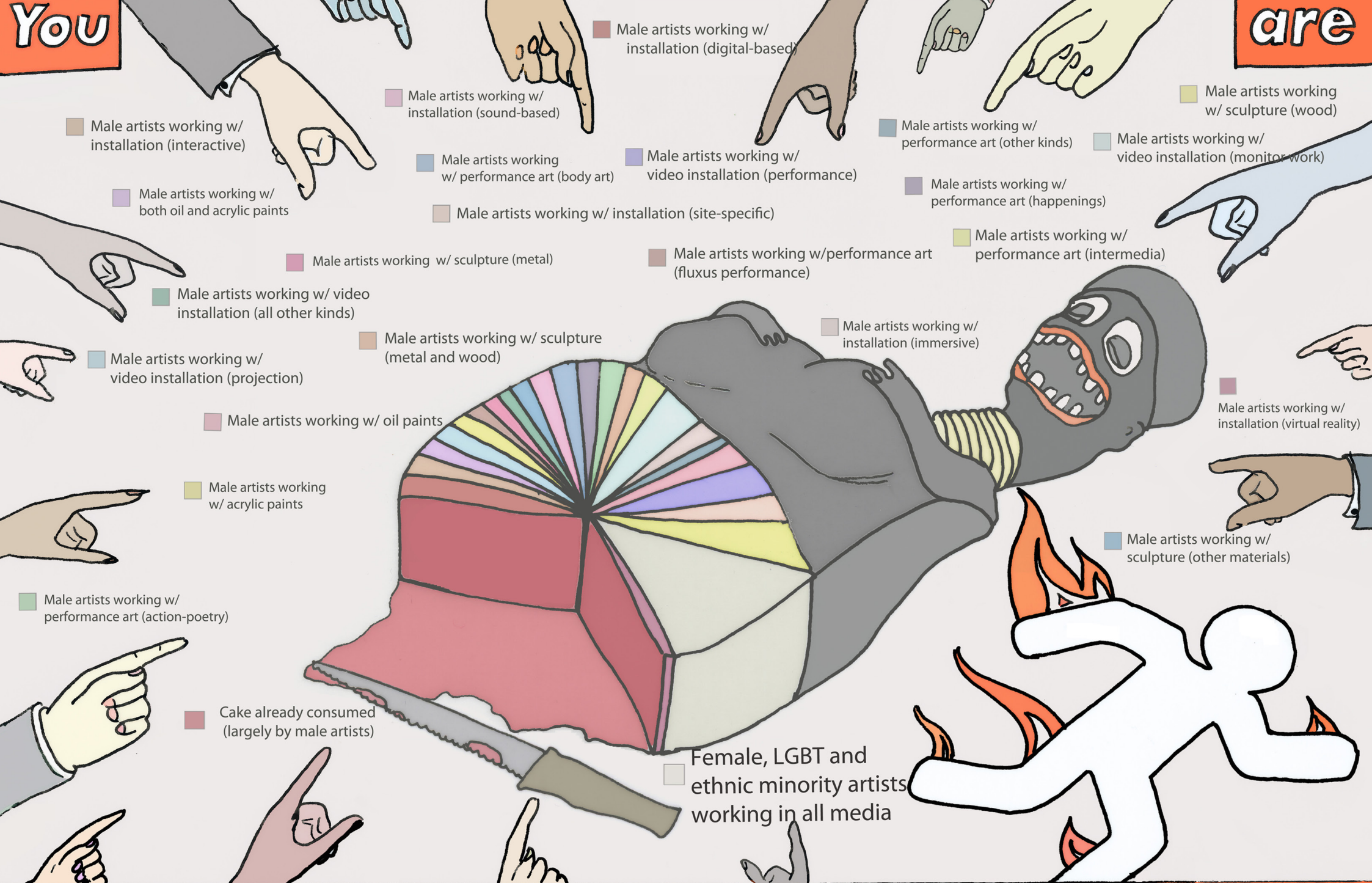
Anna Tellgren och Jeff Warner (red.), 2011

Kulturell verktyglåda

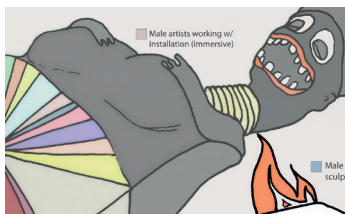
Rasoul Nejadmehr, Kultur i väst, 2010

Länktips

Jamstall.nu



seduced by the sex appeal of the hegemonic



Insikt

Louise Andersson och Teflontestet

Upphovsperson till Teflontestet, Louise Andersson, har varit verksam på Riksställningar och där arbetat mycket med fortbildningar med normkritiska perspektiv. Texter om Teflontestet finns publicerad i *Konstfeminism, strategier och effekter i Sverige från 1970-talet till idag (2005)* i en text om feministiska perspektiv på konstpedagogik, som Louise Andersson skrev tillsammans med Lena Lindgren, och i Sveriges konstföreningars handbok från 2006. Louise Andersson diskuterar dessutom Teflontestet i *Genuspedagogiska gärningar: subversiv och affirmativ aktion (2011)*.

INSIKT – Om att se och förstå strukturer och normer

Detta första kapitel heter **INSIKT – Om att se och förstå strukturer och normer**. Här vill vi bidra till att synliggöra de strukturer och normer som finns i samhället och i konstvärlden. I de kommande övningarna ska ni diskutera hur de påverkar er och på vilket sätt dessa normer och strukturer är viktiga – samt fundera på vad ni själva representerar och var ni befinner er i normernas hierarki.

Normerna i samhället kan vara svåra att upptäcka, särskilt om man själv är en normperson och inte har samma erfarenheter, som den som inte passar in i normen. Den som passar in i normen innehar också makten. Exemplet med den ”vite väletablerade medelklassmannen” kanske känns uttjatad, men han kan faktiskt ha svårt att se att andra, mindre privilegierade inte har samma möjligheter och förutsättningar som han själv.

Att män dominerar på många betydelsefulla positioner och platser är naturligtvis inte specifikt för konstvärlden, utan är ett samhällsligt och strukturellt problem. Det har till stor del att göra med normer och värderingar kopplade till genus. Kvinnor och män tillskrivs olika egenskaper och ges tillträde till olika områden. Detta bekräftas om och om igen av vårt samhälle. På så sätt reproduceras hela tiden normer för hur vi ska vara som kvinnor och män, vilket i sin tur reproducerar en könsmässig över- och underordning.

Det finns en ojämlik maktfördelning i samhället i stort, mellan män och kvinnor, barn och vuxna, elever och lärare, personer i olika positioner i arbetslivet och i samhället. Det är viktigt att vara medveten om detta och våga se det. Du bidrar medvetet eller omedvetet till de normer och regler som gäller i olika sammanhang. Det är vårt gemensamma ansvar att medmänniskor inte blir kränkta.

Med en ökad genusmedvetenhet blir man mer lyhörd när man möter och bemöter dem som faller utanför normen. Som offentligt finansierad konstinstitution är det angeläget att vara uppmärksam på vilket bemötande man ger sina besökare och vad det är man visar upp för dem, men också hur man bemöter varandra professionellt. Till det här kapitlet hör två övningar. Sist i kapitlet finns frågor att fylla i,

som underlag till handlingsplanen. Den första övningen, Teflontestet, hjälper er att synliggöra normer och visa var ni själva befinner er i normhierarkierna. I den andra övningen tränar ni tillsammans på att synliggöra och bemästra olika härskartekniker.



ÖVNING 1 TEFLONTESTET

Teflontestet är en övning som synliggör normer. För att kunna bryta normer gäller det att själv få syn på dem. Testet är utvecklat av Louise Andersson (© Louise Andersson, Riksställningar) och den här texten är en bearbetad version från hennes texter om Teflontestet.

Teflontestet visar inom vilka områden man kan uppleva obehag av olika anledningar och synliggör inom vilka områden en person blivit utsatt för handlingar som upplevts som kränkande. ”Teflonområden” kallas de områden där man sällan upplever obehag. De här områdena är intressanta att ta reda på mer om. De kan ge insikter och öka ens kunskap om andra människors utsatthet.

Teflontestet kan även vara ett verktyg för att arbeta strategiskt när man vill få in olika erfarenheter och kompetenser i organisationen. Testet synliggör vilka områden som riskerar att förbises eftersom medarbetarna kanske saknar erfarenhet av motstånd eller hinder, inom olika områden.

I det här sammanhanget är testet kopplat till arbetsplatsen, men det kan vara intressant att fundera på vad olika sociala förflyttningar bär med sig och öppnar upp för. Testresultaten kan se olika ut beroende på om den som gör testet utgår ifrån olika arenor, som exempelvis familjeliv, arbetsliv, fritidsaktiviteter och nätverk, eller om man gör testet flera gånger med olika tidpunkter i livet i fokus. Det kan ni göra om ni har tid.

Det är ofta den som avviker från normen som hamnar i fokus, medan de som gynnas och deras privilegier, förblir osynliga. Om du passar in i normen – fundera över hur du passar in och reflektera över hur det påverkar dig, dina val, din position och situation. Tänk på att det

som utgör normen inte behöver vara det som är vanligast. Det kan vara mer subtilt än så, och hänga ihop med hur möjligheter fördelas och förutsättningar värderas. Ett exempel är att kvinnor kan vara i majoritet i en organisation, samtidigt som mannen är norm. Ett annat exempel är hur majoriteten i en målgrupp kan leva på andra sätt än i en kärnfamilj, medan föreställningar om kärnfamiljer samtidigt tillhör normen.

Gör så här:

1. Gör först Teflontestet individuellt. Försök att utgå ifrån din egen position och tänk att den påverkar dina handlingar och dina beslut. Var står du själv? Sätt kryss om du upplever obehag på grund av kön, etnicitet etcetera.
2. Diskutera sedan era respektive upplevelser med varandra och vilka upplevelser som finns i er grupp. Vilken är din första reflektion efter övningen? Är ni överraskade över varandras upplevelser?

Jag har upplevt obehag på grund av min:

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
– Ålder					
– Kön					
– Sexualitet					
– Etnicitet					
– Hudfärg					
– Funktionalitet					
– Trosbekännelse					
– Klass					
– Kroppsstorlek					

3. Vänd blicken mot er verksamhet. Förslag på frågor för diskussion:
 - Hur skulle ni vilja beskriva normen på er institution?
 - Kan er publik definieras utifrån ett normperspektiv?
 - Hur ser normen i er utställningsverksamhet ut? (utifrån ovan nämnda kriterier)
 - Hur skulle ni kunna vidga de normer som ni har på er institution?



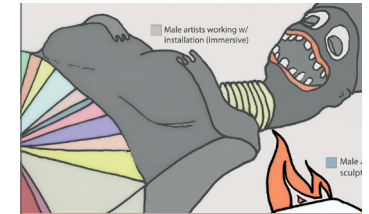
ÖVNING 2 ROLLSPEL OM HÄRSKARTEKNIKER

Härskartekniker är ett begrepp som Berit Ås, norsk politiker och professor i sociologi, utvecklade under 1970-talet för att synliggöra de subtila strategier som används för att förtrycka andra och bevara ojämlika maktförhållanden.

Härskartekniker, som kan utövas mer eller mindre medvetet, är ett sätt att behålla eller skaffa sig makt över andra människor, öka sitt inflytande och hävda sig genom att trycka ner andra. Därför är härskartekniker även ett sätt att behålla den rådande könsmaktordningen och ojämställdheten.

I vardagligt tal används ordet härskartekniker också allmänt om orättmätiga maktmanipulationer. Härskartekniker används av både vuxna och barn, kvinnor och män, flickor och pojkar. Numera har flera tänkare och debattörer utvecklat, beskrivit och delat upp härskartekniker på lite andra sätt, men Berit Ås definition och beskrivning utgör fortfarande grunden. Här använder vi en modell där härskarteknikerna har mötts med motstrategier och bekräftartekniker. Om ni vill jobba med härskarteknikerna, finns det många övningar och exempel på youtube.com

När ni är medvetna om härskarteknikerna kan ni synliggöra och hantera dem och skapa en miljö där alla får känna sig delaktiga.



Insikt

Lika många kvinnor då som nu!

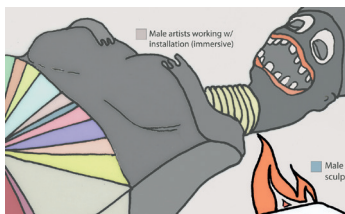
Det är lätt att tänka att dagens ojämställdhet är en naturlig följd av att kvinnor genom historien konstant varit förtryckta eller fördelade. Lyckligtvis är det inte riktigt sant. 1800-talet var till exempel en turbulent tid på genusområdet och kvinnor bröt mark på många områden, inte minst inom konsten. Men många av dessa konstnärskap har försvunnit när konsthistorien formulerats. Vem i dag vet till exempel att det var lika stor andel kvinnor antagna på Kungliga konsthögskolan år 1900 som det var år 2000?

Vanja Hermele, *Konsten – så funkar det (inte)* (2009)

”Fler Johan än kvinnor i bolags-toppen”

Att det år 2013 fanns fler manliga styrelsemedlemmar i svenska företag som heter Johan än det fanns kvinnliga styrelsemedlemmar är lika tragiskt som lustigt. Visst, detta handlar inte om konstvärlden specifikt men visar att det finns många barriärer kvar att forcera på många fronter innan vi fått ett jämlikt samhälle.

Dagens Nyheter, 2013-02-20



Insikt

Guerrilla Girls

Konstnärgruppen Guerrilla Girls bildades i New York. Gruppens medlemmar är anonyma och använder gorillamasker samt pseudonymer från döda kvinnliga konstnärer som Käthe Kollwitz och Frida Kahlo. Guerrilla Girls arbetar för att synliggöra och stoppa diskriminering inom den internationella konstvärlden och använder sig av aktioner, affischkonst, publikationer, möten, workshops och protester av olika slag. Flera av deras slogans har varit viktiga för att synliggöra konstvärldens maktordningar, som till exempel: Måste kvinnor vara nakna för att komma in på Metropolitan Museum? Besök deras hemsida: guerrillagirls.com

Kvinnliga konstnärer skaffar färre barn än manliga kollegor

Kvinnliga konstnärer är oftare barnlösa än kvinnor i allmänhet medan omvänd situation gäller för manliga konstnärer. Av kvinnliga konstnärer har 35% inga barn, mot 27% av kvinnor i hela befolkningen. Bland manliga konstnärer är 32% barnlösa, mot 36% av alla män. Magdalena Dziurlikowska "Konstnärernas inkomster ur ett jämställdhetsperspektiv", *Konstnären nr 2, 2010*

Härskarteknik	Motstrategi	Bekräftarteknik
Osynliggöra	Ta plats	Synliggör
Förlöjliga	Ifrågasätt	Respektera
Undanhålla information	Korten på bordet	Informera och inkludera
Dubbelbestraffning	Bryt mönstret	Alla gör så gott de kan
Påföra skuld och skam	Intelktualisera	Konfliktlösning
Objektifiering	Säg ifrån	Bemöt alla som subjekt
Hot	Benäm det personen gör	Respektera egna, andras nej
Splittring	Håll ihop gruppen	Gemenskap

Syftet med övningen/rollspelet är att förstå och lära sig känna igen olika former av härskartekniker samt att öva på hur man kan motverka att de uppstår.

Rollen som härskare:

I denna roll är det du som har makten. Genom ditt spel utsätter du en av de andra personerna i rollspelet för den härskarteknik du valt. Man kan uppleva en stark känsla av maktfullkomlighet i denna roll. Glöm inte bort att det är just en roll.

Rollen som utsatt/motstrateg:

I denna roll är du under attack från en av rollerna i detta rollspel. Försök identifiera vilken härskarteknik du utsätts för och använd sedan motstrategin. Att utsättas för härskartekniker är smärtsamt. Den känslan är en del av övningen, men huvudmålet med övningen är att kunna identifiera och bemöta sådant beteende. Det finns aldrig omständigheter som gör det okej att bli utsatt och det är aldrig den utsattes fel. Glöm inte att det är en roll du spelar.

Rollen som bekräftare:

I denna roll, som kanske är den viktigaste i rollspelet, så är det du som ska stötta personen/rollen som utsätts för en härskarteknik. Identifiera vilken typ av härskarteknik som används och använd lämplig bekräftarteknik. I arbetslivet är denna roll mycket viktig. Att ha mod att synliggöra härskartekniker och stötta den som har blivit utsatt, betyder oerhört mycket eftersom den som är utsatt är underordnad och saknar makten att agera för sin sak.

Rollen som observatör:

Som observatör har man rollen att se rollspelet utifrån och återge vad som skett på en övergripande nivå. I en situation där någon utsätts för härskartekniker befinner sig alla andra på sätt och vis i en observatörsroll.

Du kan säkert känna igen flera av dessa härskartekniker. Använd dig av dina egna erfarenheter, men glöm inte att detta är en övning med syfte att synliggöra och motverka maktbeteenden. För att rollspelet ska bli så effektivt som möjligt är det bra om man utgår från en situation som alla är bekant med, till exempel ett möte kring kommande utställningsprogram. Det är viktigt att man roterar i rollerna så alla får spela alla roller.

Det finns två sätt att genomföra detta rollspel:

1. Den som får rollen att utföra en härskarteknik väljer en från listan ovan. Personen som utsätts ska hitta rätt motstrategi, vilket också den tredje parten ska göra. När man tror sig veta vilken härskarteknik som utövas visar man det genom att till exempel räcka upp handen, men man fortsätter rollspelet till alla medverkande tror sig ha identifierat härskartekniken. Man kan också bestämma att man kör rollspelet i till exempel fem minuter, och att man därefter identifierar vilken härskarteknik som prövats.

2. Är man fler än tre personer kan man också välja att låta de tre rollspelarna komma överens om hur de vill spela scenen. De övriga, som blir observatörer, får gissa på vilken härskarteknik som iscensatts. Även här kan det vara bra att sätta en tidsgräns.

Börja och avsluta övningen tydligt!

Diskutera

- Vad hände?
- Hur kändes det?
- Hur var det att befinna sig i de olika rollerna? (prata om alla roller)
- Vilka svårigheter synliggjordes utifrån er arbetssituation?
- Kan ni se flera sätt att motverka härskartekniker på?
- Hur kan ni stärka er arbetsplats mot härskningstekniker?

FÖRSLAG PÅ FRÅGEOMRÅDEN TILL HANDLINGSPLANEN

Här ger vi förslag på frågor som ni kan diskutera, men det är fritt fram att skriva egna frågor, som bättre speglar just era behov och er verksamhet.

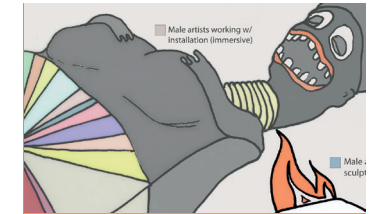
I det här kapitlet har normer, strukturer och härskartekniker berörts. Vilka frågor och områden ser ni som strategiskt viktiga att börja arbeta med för att vara en genusmedveten verksamhet?

- Hur säkerställer vi att vår organisation är norm- och genuskritisk?
- Hur säkerställer vi att härskartekniker inte ska kunna förekomma?
- Hur säkerställer vi att vi arbetar med genus och jämställdhetsfrågor regelbundet i vår organisation?

Diskutera vilka aktiviteter som skulle kunna möta behovet. Strukturera aktiviteterna i vad, när och av vem de ska göras. Fundera även på hur aktiviteterna ska utvärderas.

Låt en i gruppen anteckna och summera vad ni kommer fram till.

Egna frågor



Insikt

Inbitna strukturer

Bland bildkonstnärer är kvinnor överrepresenterade, särskilt när det gäller antal yrkesutövande. När det kommer till stipendier och andra ersättningar är däremot män överrepresenterade. Mellan 2006 och 2008 fick män generellt högre stipendier än de kvinnliga sökande från Konstakademien. Inom den Individuella visningsersättningen (IV) så var andelen kvinnor betydligt högre i de lägre ersättningsnivåerna (61 procent) medan männen var klart överrepresenterade i de högre ersättningsnivåerna (71 procent). Antalet män bland de som beviljats inkomstgaranti från Konstrådet har varit klart högre än antalet kvinnor (17 kvinnor respektive 31 män för år 2009). Statistiken signalerar att det offentliga på olika sätt i en rad olika situationer skattar mäns konstnärskap högre än kvinnors.

Vanja Hermele, *Konsten – så funkar det (inte) 2009*



BESIKTNING – Hur ser det ut hos oss?

I det här kapitlet, som vi kallar **BESIKTNING – Hur ser det ut hos oss?** ska ni i ett antal övningar göra en kartläggning över er verksamhet och alltså titta på hur det ser ut på er konstinstitution. Det är sedan dessa, de egna erfarenheterna som utgör basen för diskussionerna.

Börja med att göra övningen Genuschecken, där ni ska ta reda på hur genusmedvetna ni är, både som individer och på er konstinstitution.

Genuskartläggningen och Ønskekysten är andra verktyg som ni kan använda för att ta reda på hur det ser ut hos er. Här tittar man på förvärv – vilka verk av vilka konstnärer, hur ni tänker kring uttryck och genrer, vilken profil har verksamheten? Hur många procent av de konstnärer ni ställer ut är män respektive kvinnor? Vilken budget avsätter ni i relation till kön och vilka fysiska rum tilldelas de? Hur ser ni på kvalitet och hur samtalar ni kring kvalitet och konst, vad säger er magkänsla och vilka estetiska referensramar har ni?

Jämställdhet handlar inte bara om antalet män respektive kvinnor utan beror till exempel även på ekonomiska, rumsliga och semantiska parametrar. Okritiska och icke genusmedvetna urval skapar lätt ojämställdhet inom såväl resursfördelning, som attityder och värderingar. När det gäller resursfördelningen ser vi att manliga konstnärer lyfts fram i större utsträckning än kvinnliga konstnärer, vilket ger dem tillgång till bättre utställningsmöjligheter och bättre betalda poster och uppdrag än kvinnor.

Därefter flyttas fokus till *hur* urvalet går till. Ni ska diskutera vilka urvalsprocesser ni använder er av och se hur de påverkar ett genusmedvetet arbetssätt.

Sist i det här kapitlet handlar övningarna om hur ni uttalar er kring verksamheten och era utställningar och vad ni faktiskt signalerar i er kommunikation. Har ni samma retorik, använder ni samma ord när ni talar om kvinnor respektive män? Hur skriver ni era pressmeddelanden och vad säger ni på vernissager och visningar?



ÖVNING 3 GENUSCHECK FÖR KONSTMUSEER OCH KONSTHALLAR

Hur medvetet arbetar ni med genus på er konstinstitution? Med den här genuschecken tar ni tempen på hur genusmedvetna ni är både privat och professionellt.²

1. Svara först på frågorna **individuell**.
2. Gå sen igenom materialet och diskutera era svar. Var det många som svarade samma? Olika? Hur kommer det sig att ni svarade som ni gjorde, tror ni?
3. Gör en gemensam sammanställning. Sätt den siffra som ni tycker är representativ för verksamheten. Ibland kanske uppfattningarna är olika och det blir svårt att komma fram till en gemensam siffra. Då är det i sig ett värdefullt resultat av övningen och ett underlag för fortsatt diskussion.

0 = aldrig, 1 = sällan, 2 = sporadiskt, 3 = ibland, 4 = ofta, 5 = alltid

1. Vår uppfattning är att genusfrågor är en viktig del av konsthallens/konstmuseets verksamhet.

0 1 2 3 4 5

2. Vår uppfattning är att genusfrågor regelbundet diskuteras och lyfts fram i organisationen och bidrar till ökad medvetenhet.

0 1 2 3 4 5

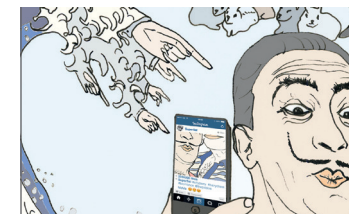
3. Vår uppfattning är att vi väljer konstnärer utifrån ett medvetet genusperspektiv och att vi reflekterar över om det finns andra konstnärer av annat kön, som kan belysa det vi söker.

0 1 2 3 4 5

4. Vår uppfattning är att vi rådgör med flera personer i valet av konstnärer så att flera perspektiv, erfarenheter och kunskaper beaktas.

0 1 2 3 4 5

² Denna Genuscheck är anpassad till konstinstitutioners behov och förutsättningar utifrån den Jämställhetscheck som Teaterförbundet och Svensk scenkonst tog fram 2010.



Besiktning

Ett typiskt fall eller Ett exempel från verkligheten

En konstinstitution, som vill arbeta jämlikt, skulle visa en utställning med ett så kallat "konstnärspår" i en redan färdig utställning framtagen av en annan institution. Mannen i konstnärsparet var känd och hade ett tydligt manifest för sitt konstnärskap. Han hade stora utrymmeskrävande konstverk. Han var död. Kvinnan i konstnärsparet var inte lika känd som mannen och hade ett mer lågmält uttryck i sina verk. Dessa var till storleken mycket mindre, men i gengäld många fler. Hon lever. De stora verken (hans) kom att dominera det största och mest prestigefyllda utrymmet. De mindre (hennes) fick delvis en mer tillbakadragen plats, endast ett av hennes verk lyftes fram i samma utrymme som hans. Institutionen ville lyfta fram kvinnans konstnärskap genom att sätta hennes namn först på affisch och övriga trycksaker. Hon sa nej, hon ville inte hävda sig på mannens bestnad.



Besiktning

5. Vår uppfattning är att vi arbetar professionellt med att bredda våra nätverk, att vi söker kontakter och konstnärer också utan för våra egna personliga nätverk.

0 1 2 3 4 5

6. Vår uppfattning är att vi analyserar våra utställningsidéer ur ett genusperspektiv, att vi undersöker om det finns andra val att göra i relation till kön. På så sätt undviker vi att ge schablonartade bilder av vad kvinnligt/manligt är/bör vara.

0 1 2 3 4 5

7. Vår uppfattning är att om nakenhet och bilder av sexuell natur förekommer i våra utställningar så är de noga övervägda och kan motiveras. Vi har därmed undvikit att ge schablonartade bilder av vad manligt och kvinnligt är/bör vara.

0 1 2 3 4 5

8. Vår uppfattning är att vi är medvetna om vilka ordval och vilken retorik vi använder i relation till genus när vi formulerar utställningstexter, marknadsföringstexter, pressmeddelanden, informationstexter och katalogstexter.

0 1 2 3 4 5

9. Vår uppfattning är att vi arbetar med marknadsföringsaktiviteter, publikaktiviteter och med det konstpedagogiska arbetet utifrån ett genusperspektiv. Så verkar vi aktivt för att bredda tillgängligheten till utställningarna utifrån ett genusperspektiv.

0 1 2 3 4 5

10. Vår uppfattning är att när vi köper in verk till samlingarna rådgör vi alltid med flera personer i valet av verk så att flera perspektiv, erfarenheter och kunskaper beaktas.

0 1 2 3 4 5



ÖVNING 4 GENUSKARTLÄGGNING UTSTÄLLNINGAR

Genom att titta på utställningsverksamheten ni haft de senaste tre till fem åren, kan ni få en god bild av hur fördelningen mellan män och kvinnor har sett ut. Kartläggningen ligger sedan till grund för vidare samtal. Har ni mer information kan ni fylla i fler parametrar om ni vill.

Här är det bra om man väljer en person som ansvarar för att samla in all data och skriver in i ett excelark, som blir grunden för era reflektioner och samtal kring övningen.

1. Fyll i de uppgifter som är aktuella för just er verksamhet i excelarket. Här nedanför ser du en garfisk bild med förslag på frågor.
2. Inom den mätperiod ni plockat fram material och frågor från – räkna och fyll i:

	<i>Totalt</i>	<i>Kvinnor</i>	<i>Män</i>	<i>Hen?</i>
Antal utställda konstnärer?				
Av dessa – hur många separatutställningar?				
Av dessa – hur många samlingsutställningar?				
Publika aktiviteter?				
Pedagogiska aktiviteter?				
Typ av lokal: (fyll i nedan)				
<i>Exempelvis Stora hallen</i>				
<i>Exempelvis Lilla hallen</i>				

Fyll gärna på listan med egna aktiviteter ni vill mäta.

Det så ofta styrande kvalitetsbegreppet

Kvalitetsbegreppet används ofta som försvar vid kritik där man påvisat könsobalans och ojämställdhet. Det har inte minst Vanja Hermele kunnat visa i flera rapporter om förhållandena inom konstområdet. Där framgår att det finns en motsättning mellan konstnärlig kvalitet och konst av kvinnor, som om de var två oförenliga enheter, och att konst av kvinnor är sämre än den av män.

Denna användning av begreppet kvalitet avslöjar ett oflekterat och oproblematiserat förhållningssätt till vad konst och kvalitet är. Utan ett genusmedvetet förhållningssätt reproduceras och cementeras därför lätt stereotypa föreställningar om kvinnors respektive mäns konst inom konstvärlden. En sådan föreställning är till exempel att kvinnors konst anses skildra den lilla, privata sfären, medan mäns konst anses behandla stora existentiella frågor, politik och ideologi. En inte ovanlig inställning är att mäns konst skildrar "mänskliga erfarenheter" medan kvinnors konst skildrar "kvinnliga erfarenheter". Det händer även att det talas om "kvinnliga konstnärer", medan "konstnären" förutsätts vara en man. På så sätt görs kvinnliga konstnärer till representanter för sitt kön och därmed undantaget från normen, medan manliga konstnärer representerar normen för människa.

Det finns även föreställningar om vad som är "kvinnlig" respektive "manlig" konst när det kommer till material, format och vad konsten gestaltar – samt var den visas. Det skapar förväntningar och begränsningar för såväl kvinnliga, som manliga konstnärer. Men det gör också att vi ser konsten genom så kallade "könade glasögon", vilket innebär att vi laddar vårt sätt att se på konst med invanda föreställningar, som påverkar vårt sätt att uppfatta den.

Detta könade sätt att förhålla sig till konst påverkar även olika slags urvalsprocesser. Det kan exempelvis handla om kontakten med konstnärer, urvalet till en utställning eller fördelningen av jobb och uppdrag.

På offentligt finansierade konstinstitutioner är det en viktig fråga vems berättelser som syns. Den konst som visas återspeglar vår världsuppfattning, vår samhällssyn och vår uppfattning om konst-

publiken. Representerar urvalet av konstnärer befolkningssammansättningen i stort eller bara en viss kategori? Motsvarar urvalet av konstnärer sammansättningen hos publiken? Vilka utsagor om samhället och världen ges utrymme?

Kvalitet är en aspekt som är svår att mäta, definiera och till och med diskutera. Just därför måste vi börja försöka prata om det och skärskåda vad kvalitet faktiskt är, betyder och innehåller. Vår utgångspunkt är att kvalitet inte är ett statiskt begrepp. Det är inte heller neutralt eller objektivt. Kvalitet är tvärtom föränderligt och knutet till en kontext: till makt, normer, trender och till tid och rum. Kvalitet är nästan alltid normativt i den bemärkelsen att de som har makten bestämmer vad som är kvalitet. Om de som har makten representerar en viss kategori, kommer det att påverka innehållet i exempelvis utställningsverksamheten.

Frågorna hopar sig och när det kommer till kvalitet är det omtvistat och många gånger svårt att diskutera.



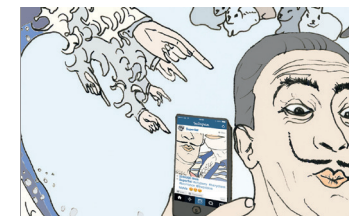
ÖVNING 5 ØNSKEKVISTEN – ATT SAMTALA OM KVALITET

Ett sätt att undersöka kvalitet kan vara genom samtalsmodellen Ønskekvisten. Den togs fram av en dansk forskargrupp för att hitta ett praktiskt och systematiskt sätt att utvärdera scenkonstföreställningar.³

Vi distar oss till att påstå att denna modell även fungerar för bildkonstens olika uttryck och institutioner eftersom utgångspunkten är samtalet om kvalitet.

Genom Ønskekvisten får ni gemensamma begrepp och ett gemensamt perspektiv att utgå ifrån när ni diskuterar upplevelsen av konstverk och vilka element konstnärlig kvalitet består av.

³ Ønskekvisten är utvecklad av Jørn Langsted, Karen Hannah och Charlotte Rørdam Larsen på Aarhus Universitet, i *Ønskekvisten. En håndbog i evaluering af teater, dans og musik, 2005*.



Besiktning



Besiktning

Ønskekvisten som metod lyfter inte genus specifikt, men om ni genomgående tar med ett medvetet genusperspektiv, kan metoden just rikta uppmärksamheten till de områden i arbetet där ojämställdheten är störst.

Ønskekvisten i korthet

Vi rekommenderar att ni tar er tid att läsa in er på metoden genom *Ønskekvisten. En håndbog i evaluering af teater, dans og musikk (2005)* för att kunna göra den rättvisa och anpassa den till era behov. Det är många verksamheter i dag som arbetar med detta perspektiv som också kan fungera som referens.

Ønskekvistmodellen styr inte bedömningen av kvalitet i bemärkelsen vad som är ”bra” eller ”dåligt”, men era samtal utifrån Ønskekvistmodellen kan hjälpa er att värdera konstverk, konstnärskap eller hur ni arbetar på er institution.

Modellen har slagrutan (Y) som utgångspunkt vars armar/pilar blir olika långa beroende på vilka kvaliteter verket har.⁵ Slagrutans tre riktningar (Y) utgår från begreppen Villen, Kunnen och Skullen. Hur långa respektive korta pilarna är eller ska vara beror på sammanhanget.

”Villen” – Viljan och Engagemanget:

Villen handlar om det engagemang som verket/konstnären visar och hur de konstnärliga visionerna omsätts, synliggörs och möter publiken. När konstnären fram med sin konstnärliga ambition?

”Kunnen” – Kunnandet och skickligheten:

Handlar om ”hantverket”, alltså den yrkesskicklighet och den förmåga som konstnären har och som avspeglar sig i verket. Kunnandet är förutsättningen för att den konstnärliga viljan ska kunna bära och nå ut till publik/mottagaren.

”Skullen” – Relevansen och Aktualiteten:

Handlar om den relevans verket har och den relation till samtiden, samhället och publiken som verket uppvisar.

Ovan är det enskilda konstverk/konstnärskap som är utgångspunkten för samtalet om kvalitet. Men ni kan naturligtvis formulera om detta till att gälla er organisation också:

Vad vill vi? (Villen) Det engagemang som verksamheten visar upp:

Handlar om hur de konstnärliga visionerna omsätts, synliggörs och hur de möter publiken. När vi fram med vår konstnärliga ambition?

Vad kan vi? (Kunnen) Den förmåga som finns och som avspeglar sig i verksamheten:

Vilka kunskaper har vi inom institutionen, vad förmår vi i vår organisation och vad utmärker vår organisation. Kunnandet är förutsättningen för att den konstnärliga viljan ska kunna bära och nå ut till publik/mottagaren.

Vad ska vi göra? (Skullen) Den relevans och aktualitet som verksamheten uppvisar:

Hur relevant är vår verksamhet? Hur ser relationen till samtiden, samhället, publiken samt det kulturpolitiska uppdraget i verksamheten ut? Sammansmältningen mellan institutionens egna konstnärliga ambition i kombination med de kulturpolitiska krav som ställs, skapar organisationen.

Gör så här:

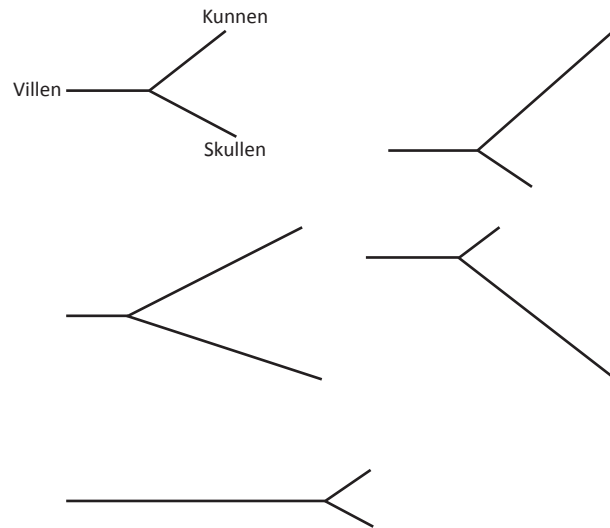
I denna övning ser vi två möjliga sätt för er att arbeta med Ønskekvisten. Ett där ni uppmärksammar enskilda verk/konstnärskap/utställningar, ett annat där er verksamhet är i fokus. Att ha ett samtal utifrån båda perspektiven är att rekommendera. Då får ni fler lager till er analys. Vad vill vi? Vad gör vi? Hur syns det?

Ta med era reflektioner och diskussioner både från Genuschecken och Genuskartläggningen till Ønskekvisten. Har ni funderingar eller tankar, har ni uppmärksammat några tendenser under arbetet så här långt? Hur kan genus, jämställdhet och ett normkritiskt perspektiv inkluderas ytterligare i er verksamhet? Hur kan vi kvalitativt diskutera oss fram till ett jämställt urval av konstnärer?

⁵ Slagruta heter Ønskekvist på danska och norska.

I denna övning är det bra om ni har någon som ställer frågorna och sammanfattar ert resonemang. Utse en samtalsledare som får en mer ledande roll och som har läst in sig lite på Ønskevisten. Som samtalsledare bör man vara försiktig med att färga eller påverka innehållet och samtalet. Däremot är det bra leda samtalet och hjälpa gruppen att hålla sig till frågorna.

Använd bilden för Ønskevisten – ett Y där varje arm representerar Villen, Kunnen respektive Skullen.



Diskutera till exempel:

Vilken eller vilka "armar"...

- ... är viktigast att en konstnär som ni anlitar har
- ... är viktigast i den verksamhet ni har/vill ha
- ... stämmer bäst överens med ert uppdrag?

Var observant på om "armarnas" längd inte stämmer med era intentioner eller ert uppdrag. Det kan vara en signal om att ni behöver se över hur ni arbetar.

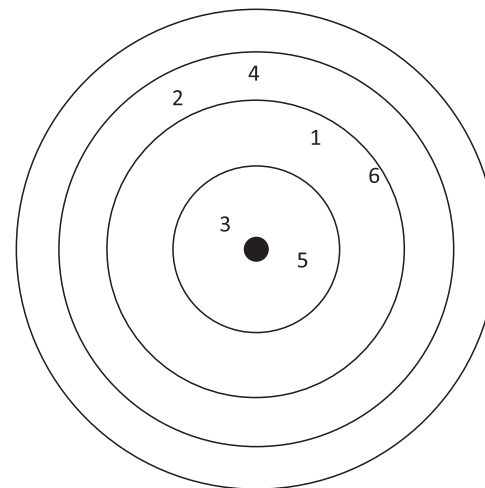


ÖVNING 6 ETT SOCIOGRAM

De kontakter man har och de sociala nätverk man ingår i är väldigt värdefulla. Ur ett professionellt perspektiv är det emellertid viktigt att ibland reflektera över vilka kontakter man använder sig av. I det här fallet ur ett jämställdhetsperspektiv. Hur ser era kontaktnät ut? Vilka är det ni vänder er till med förfrågningar, beställningar och uppdrag? För att synliggöra detta, ska ni därför göra ett sociogram i den här övningen.

Ett sociogram är ett diagram över sociala kontakter. Det visar vilka kontakter som finns i en grupp, alltså ett socialt nätverk. Sociogrammet utvecklades av den österrikisk-amerikanske socialpsykologen Jacob Moreno (1889-1974). Det används till exempel inom skolvärlden för att kartlägga kamratrelationer, och synliggör då även vilka som står utanför det sociala nätverket. Syftet med övningen är alltså att synliggöra hur era kontaktnät ser ut, för att ni sedan ska kunna diskutera huruvida de är relevanta för er verksamhet, och ur ett jämställdhetsperspektiv. Övningen görs med fördel först individuellt och sedan gemensamt i arbetsgruppen.

Sociogrammet, som vi har gjort det, är en cirkel, en "piltavla". Ringarna representerar arenan för det sociala nätverket, för de



- 1 Karin
- 2 Niklas
- 3 Jan
- 4 Erik
- 5 Ylva
- 6 Anna
- 7...
- 8...
- 9
- 10
- 11
- 12
- 13
- 14



Besiktning



kontakter som behövs eller knyts till er verksamhet. Du/eller ni som arbetslag utgör cirkelns mittpunkt, beroende på om övningen görs på individ- eller gruppnivå. I de inre ringarna placeras de informella och kanske privata kontakterna. Ju längre ut i ringarna ju mer formella och rent professionella är kontakterna. De som är helt nya kontakter placeras längst ut. Sociogrammet synliggör därmed vilka kontakter ni har, och de ni inte har. Eftersom det är genus som är i fokus här – så är det jämställda sociogram som eftersträvas. Men övningen kan naturligtvis även göras utifrån andra intersektionella parametrar.

Gör så här:

1. Välj ett utställningstillfälle eller en programpunkt som är representativ för hur du/ni jobbar.
2. Lista alla personer som kontaktades till utställningen eller programmet.
3. Placera därefter in dem i cirklarna i diagrammet utifrån i hur nära relation personen står till dig/eller till institutionen. Är personen en man använd ♂-tecknet och är det en kvinna använd ♀-tecknet.
4. Fundera över hur viktig kontakten var för utställningen/programpunkten? Markera detta genom att dra ett streck mellan dig och kontakten, ju viktigare desto tjockare streck. Markera gärna också med streck om det finns relationer mellan de olika kontakterna.
5. Upprepä gärna punkt 1–4 med ytterligare en eller två utställningstillfällen/programpunkter för att få ett större urval. Då synliggörs också om det finns personer som engageras flera gånger/ frekvent.

6. Diskutera med varandra, till exempel:

- Hur ser könsfördelningen ut i sociogrammet?
- Vilka var med och fattade beslut?
- Vilka rådfrågades?
- Vilka bjöds in att delta?
- Är det en relevant fördelning mellan formella och informella kontakter?
- Finns det personer ni har missat att kontakta som hade varit relevanta??

- Är det några personer som kontaktas frekvent? Varför?
- Vilka fler kontakter behöver ni?
- Behöver ni vidga era nätverk? Hur?

Retorik – vad säger ni, vad menar ni?

Det här sista avsnittet i kartläggningen fokuserar på vilken retorik ni använder, hur ni uttalar er och vad ni säger.

Hur man argumenterar för inköp, hur man presenterar konstnärer och verk och hur man talar med varandra som medarbetare är märkt av föreställningar om genus, kön och makt.

I det här avsnittet ska ni göra en översyn över vilka begrepp och ord ni använder när ni skriver utställningstexter, pressmeddelanden etcetera. Till den används den digitala resursen Ordmoln (wordle.net).

! ÖVNING 7 KARTLÄGGNING och ÖVNING MED ORDMOLN

Den här övningen syftar till att på ett enkelt och överskådligt sätt synliggöra vilka ord som används mest frekvent i era utställningstexter. Övningen utgår från ert skriftliga material, eftersom det är lättast att gå tillbaka till och analysera.

Plocka fram era tio senaste pressmeddelanden eller utställningstexter. Använd texter från olika typer av utställningar, föreläsningar,



Exempel på ordmoln.
Detta är från inledningen i denna skrift.

en separatutställning med en man respektive kvinna samt grupp-utställningar.

Lägg in texterna, en och en, i webbverktyget wordle.net för att få fram de ord ni använt mest.

- Är det några ord som ni upplever som överraskande?
- Med vilka adjektiv beskrivs de kvinnliga konstnärerna?
- Med vilka beskrivs de manliga konstnärerna?
- Diskutera



ÖVNING 8 UTSTÄLLNINGSTEXTER

Hitta orden - makten är din

I den här övningen ska ni med ett genusmedvetet perspektiv fortsätta att diskutera de texter ni producerat.⁶ I övningen diskuterar ni till exempel vilka röster som har företräde, vem som är den tänkta läsaren, och om det är möjligt att skriva en neutral text.

En betydande del av en konstinstitutions uttryck är dess utställningstexter. Många läser de här texterna, eftersom de ofta ger besökaren möjlighet att skapa sig en djupare uppfattning kring verken, bortom det visuella. Utställningstexterna erbjuder ett sammanhang, ett intellektuellt ramverk för konstverken och konstnären. Här har utställningsproducenterna chansen att formulera sig kring syftet, kontexten och de idéer som ligger bakom utställningen. Eftersom en basutställning kan hänga oförändrad under en lång tid, ibland upp till tio år, så sitter många av texterna upp länge. Tiden gör att texterna kan ha hunnit bli både förlegade och kanske reaktionära.

Utmaningen med att skriva utställningstexter ligger i det begränsade utrymmet och därmed är varje ordval betydelsefullt. Den som skriver fattar en mängd beslut. Ord är fulla av maktrelationer. Även språkets minsta beståndsdelar har betydelse för hur texten uppfattas av läsaren. I vissa sammanhang blir det tydligt hur svårt det är att hitta ord som inte förtrycker, marginaliserar eller osynliggör. Hur påverkar de ord vi använder för att presentera en person vårt intryck av den personen?

Ibland kanske vi glömmer vems perspektiv vi skriver ur och vem vi föreställer oss är läsaren. Begrepp och termer är ofta formade utifrån ett initierat och högutbildat perspektiv, utifrån dem som har tolkningsföreträde. När man skriver en utställningstext måste man ta ställning till vilka röster som har företräde i texten, vem mottagaren är och om det är möjligt att skriva en neutral text. Kan en text överhuvudtaget vara neutral? Bör den vara det?

Gör så här:

Välj utställningstexter från en eller flera tidigare utställningar. Om ni har en katalog eller folder om utställningen, välj gärna texter ur den.

Samla ihop de texter ni har kring just den utställningen, men lägg dem åt sidan. Dela nu på er, så att några diskuterar utifrån minnet och sina upplevelser av arbetet med utställningen ni valt. De andra använder textmaterialet som diskussionsunderlag.

Båda grupperna försöker besvara frågorna nedan och antecknar vad man kommer fram till.

- Vad handlade utställningen om?
- Varför gjorde ni utställningen?
- Varför just då?
- För vem gjorde ni utställningen?
- Hur ville ni berätta?
- Vilka berättarperspektiv rymdes i utställningen?
- Vilka maktrelationer ville ni synliggöra?
- Vem var jag/vi i förhållande till dessa?

Samla er efter halva tiden och jämför era svar fråga för fråga.

Hur skiljer sig svaren åt?

Vilka värdeord dominerar i utställningstexterna? Varför är det så?

Går det att analysera hur besökarna uppfattat utställningen och dess syfte?

⁶ Övningen "Hitta orden – makten är din" utgår ifrån den skrivarkurs om utställningstexter som Riksutställningar/Louise Andersson gav 2008.



Besiktning



FÖRSLAG PÅ FRÅGEOMRÅDEN TILL HANDLINGSPLANEN

Här ger vi förslag på frågor som ni kan diskutera, men det är fritt fram att skriva egna frågor, som bättre speglar just era behov och er verksamhet.

- Vad behöver ni göra för att säkerställa att era urval av konstnärer vid inköp och till utställningar baserar sig på ett genomtänkt kvalitetsperspektiv där genus är en självklar faktor?
- Vad behöver ni göra för att säkerställa att era nätverk och kontakter är representativa?
- Vad behöver ni göra för att undvika att hamna i könsstereotyper urval?
- Vad behöver ni göra för att säkerställa att ert språkbruk inte befäster könsstereotyper normer, till exempel i utställningstexter och pressmeddelanden?

Diskutera vilka aktiviteter som skulle kunna möta behovet. Strukturera aktiviteterna i vad, när och av vem de ska göras. Fundera även på hur aktiviteterna ska utvärderas.

Låt en i gruppen anteckna och summera vad ni kommer fram till.

Egna frågor



Ceci n'est pas j mst llighet



HANDLINGSPANEN BLIR TILL

Under arbetets gång har ett antal frågor ställts och ni har säkerligen fyllt på med många egna. Nu är det dags att arbeta vidare med dessa och omsätta era diskussioner från de tidigare avsnitten till er egen handlingsplan, som ska ge er verktyg och riktning i ert genusmedvetna arbete. Handlingsplanen är en konkretisering av era visioner framåt, formulerade i era aktiviteter.

Glöm inte att ta med de aktiviteter som ni gör i dag och som ni vill se mer av. Att ta fram hållbara handlingsplaner kan vara svårt och många gånger tar man sikte på för många frågor på samma gång, vilket i sin tur kan göra att en känner sig otillräcklig – så arbeta för att driva igenom det som först och främst måste åtgärdas och lägga rimliga förväntningar på processen.

Här nedan har vi sammanställt de frågor som återfinns i slutet av avsnitten.

Insikt

- Hur säkerställer vi att vår organisation är norm- och genuskritisk?
- Hur säkerställer vi att härskartekniker inte ska kunna förekomma?
- Hur säkerställer vi att vi arbetar med genus- och jämställdhetsfrågor regelbundet i vår organisation?

Besiktning

- Vad behöver ni göra för att säkerställa att era urval av konstnärer vid inköp och till utställningar baserar sig på ett genomtänkt kvalitetsperspektiv där genus är en självklar faktor?
- Vad behöver ni göra för att säkerställa att era nätverk och kontakter är representativa?
- Vad behöver ni göra för att undvika att hamna i könsstereotypa urval?
- Vad behöver ni göra för att säkerställa att ert språkbruk inte befäster könsstereotypa normer, till exempel i utställningstexter och pressmeddelanden?

För varje fråga, fyll i svar på följande frågor:

- Vad ska vi göra?
- Hur gör vi det?
- När börjar vi?
- Vem ansvar för att arbetet påbörjas?
- Analys och utvärdering?

Någon ansvarar för att processen går framåt och att ni har satt ett datum för när handlingsplanen ska vara färdig och formulerad för denna gång. Därefter bör den förankras i hela organisationen. Tänk på att boka in avstämningar med arbetsgruppen. Bestäm också hur ofta ni vill skriva ny handlingsplan. Ska det ske varje, vartannat eller vart tredje år?

Och när ni är klara med handlingsplanen är det helt enkelt dags att implementera den och fortsätta arbeta genusmedvetet!

Lycka till!

Anteckningar

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Den här genushandledningen är ett resultat av att KRO/KIF Väst och konstkonsulenterna på Kultur i Väst möttes i gemensamma ambitioner. Arbetet har drivits tillsammans med ABF Göteborg, Konstenheten Skövde kulturhus samt konstnärer, forskare och genusvetare.

Det är många som har varit engagerade i projektet, vissa hela tiden, andra ibland eller under en period, men arbetsgruppen har i sin kärna bestått av:

Maria Carlgren, konstkonsulent, Kultur i Väst

Thomas Oldrell, konstkonsulent, Kultur i Väst

Christina Törnqvist, utställningsassistent, konstenheten Skövde kulturhus

Jenny Wendefors, genusvetare

Lars Wiberg, film- medie- och teateransvarig, ABF Göteborg

Frida Yngström, ordförande KRO/KIF

Eva Zetterman, docent i Konst- och bildvetenskap

Tack till konstnären **Dorna Aslanzadeh** för illustrationer.

Medarbetarna på Konstenheten Skövde kommun och Halmstads konstmuseum har avsatt tid, engagemang och kritiska ögon för att testa övningarna.

Två viktiga inspirationskällor, som vi särskilt vill lyfta fram, har varit Vanja Hermeles *Konsten – så funkar det (inte)* 2009, en granskning av jämställdheten inom konstvärlden i Sverige och Louise Anderssons arbeten, både Teflontestet och det arbete hon tagit fram tillsammans med Johanna Berg om normkritiska förhållningssätt i utställningstexter.

- Projektet har finansierats av Kultur i Väst och KRO/KIF Väst samt med projektstöd av BUS – Bildkonst – Upphovsrätt i Sverige och Västra Götalandsregionen.
- Kultur i Väst, ABF Göteborg och konstenheten Skövde kulturhus har bidragit med arbetstid i arbetsgruppen.

Göteborg 2017



Ceci n'est pas j mst lladhet