

EN

SPARK

FRAMÅT

FÖR

JÄMSTÄLLD-

HETEN

SPARK är ett samverkansprojekt mellan Teaterförbundet, Teatercentrum och Danscentrum. Projektet har satt fokus på genus- och jämställdhetsfrågor inom den fria teater- och danskonsten. Denna guide är författad av Lisa Lindén, fil. mag. i genusvetenskap.

Spark har letts av Nina Stone från Teaterförbundet, Margreth Elfström från Danscentrum, Anders Lorentzon från Teatercentrum samt projektledare Lisa Lindén. Grafisk form: Jonas Lindén.

En spark framåt för jämställdheten!	4
Projektledarens reflektioner	4
Särskilda utmaningar för scenkonstområdet	5
Jämställdhetsdefinition	5
Jämställdhet i siffror	5
Personalpolitiskt jämställdhetsarbete	6
Vem ansvarar för jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen?	6
Tillsyn av jämställdhetslagen	6
Jämställdhetsplaner	6
Nyckelord och att komma igång	7
Jämställdhetsplanen ska innehålla... ..	7
Arbetsförhållanden	8
Möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap	9
Förebygga trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier ..	10
Jämn könsfördelning	11
Löner	12
Konstnärligt arbete	12
Genus på scen	13
Arbetet fortsätter	14
Fotnoter	15

En spark framåt för jämställdheten

När Spark startade saknades fortfarande en tydlig kvalitativ belysning om hur och när jämställdhet och genusfrågor är aktuella för fria koreografer och teatergrupper, och hur dessa resonerar kring jämställdhet.¹ Spark kommer inte med en generell sammanfattning eller tydliga svar på hur det ser ut, men i projektet har vi påbörjat ett arbete som Teaterförbundet, Teatercentrum, Danscentrum och andra aktörer kan utgå från i kommande arbeten.

Spark har genomförts med medel från regeringen och förvaltningen har skett genom Delegationen för kvinnors organisering och sedermera Ungdomsstyrelsen.

Sparkprojektet har arbetet utifrån ett upplägg med tre olika faser.²

- **Information och research.** Projektledaren har besökt ett femtontal referensgrupper/informanter för att undersöka hur fria koreografer och teatergrupper talar om jämställdhetsfrågor.
- **Kunskap.** Utbildning har skett vid åtta tillfällen, på fyra olika orter i Sverige. Ett femtiotal deltagare från dans- och teaterområdet har utbildats i genus- och jämställdhetsfrågor.³
- **Sammanfattning och analys.** Erfarenheter dokumenteras och analyseras.

När det gäller ansvar som åligger arbetsgivare finns det enbart lagstiftning kring det personalpolitiska

arbetet.⁴ Inom scenkonsten är det dock svårt att skilja det personalpolitiska och det konstnärliga arbetet åt eftersom det påverkar varandra – därav har vi i Spark inte bara utbildat och talat om jämställdhet, utan också om *genus*.⁵ Det blir tydligt att genusrelaterade frågor hänger ihop med praktiskt jämställdhetsarbete om synen på kön hindrar utövare från att utvecklas. Om könsnormer hindrar människor att spela olika typer av roller eller att utföra olika typer av rörelser kan det bli en jämställdhetsfråga. En ojämn maktfördelning påverkar arbetsmiljön och kan t. ex. minska upplevelsen av delaktighet på arbetsplatsen.

Denna guide är resultatet av hela Sparkprojektet och har sammanställts under projektets sista del. Här har vi samlat kunskap kring praktiskt jämställdhetsarbete och tips och erfarenheter både från deltagare och föreläsare – allt för att kunna skapa ett konkret hjälpmedel för dig som är verksam inom det fria teater- och danslivet. Tack till er föreläsare, workshopledare och deltagare som kommit med konkreta tips och idéer. Från projektledningens sida återstår nu bara att säga "Spark" till det fortsatta jämställdhetsarbetet!

Projektledarens reflektioner

I samtal med koreografer och teatergrupper under projektet har det framkommit vissa mönster, som även om de inte går att betrakta som generella ändå är intressanta.⁶ Här följer ett urval av dessa.

- Få har tillräcklig kunskap om det personalpolitiska arbetet med jämställdhet.
- Upplevelsen att man "alltid talar om jämställdhet" kan ligga nära en reell situation att man egentligen aldrig talar om jämställdhet. Istället verkar det vara så att det uppstår spontana samtal då och då, inte sällan i relation till uppgifter som ska återrapporteras till exempelvis Kulturrådet.

- Få koreografer får betalt för allt det arbete de lägger ned på en produktion.
- Flera av informanterna påtalar att det finns en dominans av kvinnor i branschen och inte sällan benämns det som problematiskt. Samtidigt menar flera inom dansområdet att det kvoterar in män till både utbildningar och jobb.
- Informanter som berättat att de själva varit utsatta för sexuella trakasserier på sin nuvarande eller tidigare arbetsplats, verkar bära med sig dessa upplevelser i sitt arbete.
- Flera teatergrupper har arbetat med att problematisera kön på scen.
- Informanter och kursdeltagare är lojala mot sitt verk, mot sin teater och mot sina dansare. Ibland tenderar utövare att bli mer lojala mot konsten än mot sig själva. På sikt kan ett sådant förhållningssätt undergräva och förstöra för den verksamhet som de värnar om. Om en koreograf tvingas underskatta sitt eget arbete och ignorera sin egen arbetsinsats eller om teaterprojekt drivs igenom med bristfälliga resurser så blir det inte heller tydligt för t. ex. bidragsgivare vad arbetet egentligen kostar.

Särskilda utmaningar för scenkonstområdet

Inom Spark har vi identifierat några särskilda utmaningar för det fria scenkonstområdet när det gäller jämställdhet.

- **Arbetsgivaransvaret** – det är oerhört viktigt att identifiera vem som är den formella arbetsgivaren samt inse att den har ett verkligt ansvar och inte bara på pappret. Fungerar inte det, måste själva organisationsformen ses över.
- **Lojaliteten** – det är viktigt att som enskild och som grupp ställa sig frågor om hur mycket "det ska få kosta" att genomföra sitt arbete. Det kan handla om allt från arbetstider till försök att

ignorera trakasserier av olika slag – att "stå ut" för att avsluta en konstnärlig process.

- **Kreativiteten** - hur man ska kunna bevara sin kreativitet och konstnärliga lust i en organisation där man upplever sig ensam med tankar om till exempel behovet av att problematisera kön och jämställdhet.

Jämställdhetsdefinition

Jämställdhet betyder att kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter inom livets alla områden. Till skillnad från begreppet jämlikhet syftar jämställdhet på en uppdelning i och ett fokus på kön, män och kvinnor.

En problematik med jämställdhetsbegreppet kan dock vara just att det syftar till två bestämda kön vilket kan skapa nya diskrimineringsgrunder eftersom alla människor inte definierar sig som kvinna eller man. Här kan det vara viktigt att tänka på och förhålla sig till begreppet intersektionalitet. Det vill säga att diskriminering kan slå olika mot olika människor i olika situationer.⁷

Jämställdhet i siffror

Under Sparkprojektet har flera informanter och deltagare benämnt den fria teater- och danskonsten som kvinnodominerad, och då inte sällan som ett problem. Men stämmer det verkligen att den fria scenkonsten är kvinnodominerad?⁸

I december 2008 presenterade Svensk Teaterunion det viktiga statistiska arbetet *På spaning efter jämställdhet. Kvinnor och män i scenkonsten i Sverige 2007*. Med medel från Kulturrådet har redaktören Ann Sofie Nilsson sammanställt könsuppdelad statistik från scendatabasen. I analysen som är gjord av Vanja Hermele konstateras att ojämställdheten blir tydlig när man tittar på var kvinnor och män befinner sig i de olika hierarkierna.⁹

Utifrån denna skrift blir svaret på frågan om den fria scenkonsten är kvinnodominerad både ja och nej. Inom teatern är den inte det. Där är det män som både skriver och regisserar i högre grad än kvinnor. Inom den fria scenkonsten stod kvinnor för 43% av dramatiken och 42% vad gäller regin. När det kommer till dansen

Med positionen som arbetsgivare kommer ett arbetsgivaransvar som är reellt, därav bör arbetsgivaren vara reell och inte enbart någon på ett dokument. Om arbetsgivarpositionen roterar, i till exempel en platt organisation, är det viktigt att alla som någon gång är arbetsgivare också känner till vilket ansvar det innebär.

stämmer det dock. Kvinnor stod för 83% av koreografin inom den fria sektorn. Men där är det intressant att göra en jämförelse till de mer resursstarka institutionerna. På nationalscenerna var det 74% män som koreograferade. Och vad det gäller komposition av musik till verken, både inom den fria sektorn och på institutionerna dominerar män kraftigt. Men även om vissa delar av dansen är dominerad av kvinnor kanske det mest intressanta är det som Vanja Hermele skriver utifrån resultaten i *Plats på scen*: "... kvinnor må vara dominerande i dansen, men dansen dominerar inte scenkonsten."

Personalpolitiskt jämställdhetsarbete

Vem ansvarar för jämställdhetsarbetet på arbetsplatsen?

Enligt jämställdhetslagen är det arbetsgivaren som formellt ansvarar för jämställdhetsarbetet vilket innebär att arbetsgivaren inte får diskriminera på grund av kön samt att arbetsgivaren måste arbeta förebyggande med jämställdhet.

Inom den fria scenkonsten är teatergrupper och koreografer organiserade på olika sätt. Under Spark har vi dock märkt att det ibland finns ett glapp mellan den valda organiseringsformen och insikten om vem som är den egentliga arbetsgivaren. För jämställdhetsarbetet är det viktigt att i varje enskilt

fall identifiera vem som är den verkliga arbetsgivaren, det vill säga, vem bär det yttersta ansvaret för att driva och arbeta med jämställdhetsfrågor och vem som är ansvarig om någonting händer.

Tillsyn av jämställdhetslagen

Fram till årsskiftet 2008/2009 har Jämställdhetsombudsmannen, JämO haft tillsynsansvaret för

jämställdhetslagen. Från och med den 1 januari 2009 sker förändringar och de fyra diskrimineringsombudsmännen, JämO, HomO, DO och HO slås samman till en myndighet, Diskrimineringsombudsmannen. De nuvarande diskrimineringslagarna slås också samman till en lag. Det är alltså till Diskrimineringsombudsmannen man efter 1 januari 2009 ska vända sig om man blivit utsatt för diskriminering av något slag. I första hand ska man dock vända sig till det fackförbund som man är medlem i.

Jämställdhetsplaner

Sedan 1994 har arbetsgivare med fler än nio anställda, haft skyldighet att årligen upprätta en jämställdhetsplan som dokumenterar det aktiva arbetet med jämställdhet. Vid årsskiftet 2008/2009 ändras det och kravet på skriftlig dokumentation kommer hädanefter enbart att gälla arbetsgivare med minst 25 anställda och då enbart vart tredje år. Alla arbetsgivare, även små, kommer dock fortfarande ha en skyldighet att bedriva ett aktivt förebyggande jämställdhetsarbete.¹⁰

Istället för att se det som en börda går det att se jämställdhetsplanen som en plan som stärker er/dig som arbetsgivare, både mot bidragsgivare, men också mot din/er publik eftersom det i den går att konkretisera villkor och praktiker och även konstnärliga visioner.

- Kan vi förena vårt privatliv, till exempel som föräldrar, med vårt arbete?
- Vem talar på våra möten?
- I vilken anställningsform är vi anställda?
- Förekommer könskränkningar eller sexuella trakasserier på arbetsplatsen?

Nyckelord och att komma igång

När det gäller att skriva en jämställdhetsplan finns det några nyckelord som strategiskt underlättar arbetet.

- Samverkan – planen ska arbetas fram och skrivas i samverkan med arbetsgivare och arbetstagare vilket betyder att om det finns fackliga representanter ska de tillsammans med arbetsgivaren vara med i arbetet med planen.
- Nulägesbeskrivning/kartläggning – ta reda på hur det ser ut innan ni startar formuleringsarbetet.
- Sätt upp en målsättning – skapa tidsbestämda, konkreta långsiktiga och kortsiktiga mål. Åtgärder och aktiviteter – beskriv vad ni behöver göra för att nå målen.
- Utvärdera arbetet varje år för att komma vidare.
- Planen ska vara daterad och underskriven.

För att göra en nulägesbeskrivning behöver ni kartlägga arbetsplatsen. Sammanställ könsuppdelade uppgifter/statistik som svarar på frågorna nedan. Samla in svar genom enkäter till alla på arbetsplatsen.¹¹

- Vilka arbetar på vår arbetsplats?
- Inom vilka yrken är vi verksamma?
- Vilka produktioner gjorde vi förra året/ i år och vilka ska vi göra nästa år?
- Hur mycket sjukskrivningar finns det?
- Vad får vi betalt?
- Hur planeras vår verksamhet?
- Kan vi påverka våra arbetstider?

- Känner vi oss trygga på arbetsplatsen?
- Vilka förväntningar har jag på min arbetsplats?

Slutsatser och analyser ska dras först efter att data har samlats ihop, först då kan ni se, i staplar och siffror hur det ser ut i verkligheten. Som komplement till enkäter och statistik kan man låta någon utomstående göra djupintervjuer på arbetsplatsen. Det gäller främst de frågor som är av kvalitativ art eftersom de är minst lika viktiga, men kan vara svårare att fånga upp i enkäter.

Jämställdhetsplanen ska innehålla...

... en översikt över de åtgärder som finns i paragraferna 4–9 i jämställdhetslagen; *arbetsförhållanden, möjlighet att förena förvärvsarbete med föräldraskap, förebygga och förhindra att någon arbetstagare blir utsatt för trakasserier på grund av kön, sexuella trakasserier eller repressalier, främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbete, verka för att lediga anställningar söks av både män och kvinnor, genomföra en lönekartläggning för att undersöka eventuell förekomst av osakliga löneskillnader samt upprätta en handlingsplan för jämställda löner.*¹²

Jämställdhetslagen reglerar alltså inte det konstnärliga arbetet eller verksamheten ur ett konstnärligt perspektiv. Men då det inom scenkonst är svårt att skilja på detta är det viktigt att även diskutera kring och eventuellt skriva in målsättningar vad gäller det konstnärliga perspektivet i jämställdhetsplanen.

Arbetsförhållanden

I jämställdhetslagen skiljer man på fysiska och psykosociala arbetsförhållanden, dock handlar båda områdena om att det inte ska finnas några direkta eller indirekta hinder för män och kvinnor att arbeta på arbetsplatsen.

När det gäller *fysiska arbetsförhållanden* gäller det främst lokaler och utrustning, teknik och scenografi. Många teatergrupper har en egen lokal och då är det lättare att få kontroll på dessa frågor än för koreografer och dansare som delar studio med många eller som hyr in sig korta tider i olika lokaler. Men även där är det viktigt att känna till den fysiska arbetsmiljöns förutsättningar och hur det till exempel påverkar en repetitionsprocess.

- Dela på enformiga arbetsuppgifter som är särskilt fysiskt slitsamma.
- Inför arbetsrotation på arbetsuppgifter som man kan dela på.
- Se till att det finns loger och duschar och toaletter för både män och kvinnor. Om det är ont om utrymme kan man kanske lösa det genom att använda sig av skärmar. Tänk också på att alla människor inte definierar sig som man eller kvinna och att det kan behöva finnas unisextoaletter. Däremot bör man inte ha bara unisextoaletter eftersom alla, på grund av religiösa skäl, inte kan gå in på en toalett efter någon av ett annat kön och då strider det mot lagar om tillgänglighet för alla människor.
- Se till att de som ska använda en viss utrustning och scenografi får vara med i samtal kring detta.
- Se till att alla som är berörda får en teknisk genomgång, förutsätt inte att killar förstår och att tjejer inte gör det – utbilda samtliga som ska arbeta med tekniken.
- Se till att få det skriftligt på turnékontrakt vad

En bra organisation vad gäller alla arbetsplatsfrågor förbättrar också möjligheten för att lyckas med jämställdhetsarbete. Så se till att skapa möjligheter för goda samtal!

som är bestämt med bärhjälp. Tala också gärna direkt med den personen som ska vara på plats och möta upp för att bära utrustning.

- Inför friskvård på arbetstid.

Många av teatergrupperna har en så kallad platt organisation, men det kan ändå finnas informella ledare. Det kan bero på individuella egenskaper och/eller handla om till synes osynliga strukturer.

- Planera in möten och samtal i god tid och på tider som kan kombineras med deltagarnas privatliv.
- Ha en tydlig, skriftlig dagordning eller diskussionsfrågor så att alla vet vad som ska diskuteras. Presentera syftet med mötet och bestäm vad det ska mynna ut i. Ha ett rullande schema vad gäller ordförande och sekreterare.
- Prova att ha samtalsrundor där alla får komma till tals.
- Använd en äggklocka så att samtalstiden fördelas. Skriv ner frågor kopplade till ämnet, dra sedan frågor så att ni får svara på varandras frågor utan att veta vem som ställt den.
- Dela upp gruppen i mindre grupper och intervjua varandra om ämnet.
- Utse en eller två "förtryckarobservatörer" som har koll på att inte härskartekniker används.
- Dokumentera mötet och se till att alla kan ta del av protokollet. Börja nästa möte med att repetera vad ni bestämde senast.
- Skapa eller underhåll genomskinliga beslutsprocesser (att alla vet hur besluten fattas), det minskar stress och oro i en organisation eller på en arbetsplats.

När det gäller *psykosociala arbetsförhållanden* handlar det om att arbetstagare ska känna sig trygga och delaktiga på arbetsplatsen.

- Inför tydliga arbetstider, rutiner och mötesrutiner.
- Dra en gräns mellan konstnärligt arbete på golvet och utanför scengolvet. Låt inte schabloner och rollers sociala positioner följa med ut till lunchrummet till exempel.
- Fundera över språkbruket huruvida det är professionellt, privat, internt eller familjärt. Vilka konsekvenser får språket på arbetsplatsen? Ställer det outtalade krav på lojalitet och samhörighet? Utesluter ett visst språkbruk andra människor?
- Minska på "krav" på umgänge efter arbetstid som är uteslutande för människor med andra åtagande eller som kanske inte känner sig hemma i den miljö som umgänget sker på.
- Se till att inte arbetet fortsätter på krogen eller liknande som kanske utesluter vissa människor.
- Se över konflikthanteringen så att det finns kontaktpersoner och handlingsplaner innan en kritisk situation uppstår.
- Var tydlig mot arrangörer i information om gruppen. T. ex. hur ni ställer er till förekomst av sexuella trakasserier eftersom man kan råka ut för ovälkomna blickar eller kommentarer även från arrangörer. Har ni en jämställdhetsplan eller en policy kan ni skicka med den i kontakter som en del av informationsmaterialet.
- Fundera över ordet lojalitet. För vem känner du lojalitet? Var ligger din lojalitet i olika situationer? Hos kollegor? Processen? Ekonomin? Teatern? Dina anställda? Dig själv? Vilka konsekvenser kan det på lång sikt få?

Möjlighet att förena förvärsarbete med föräldraskap

Bland projektets referensgrupper och även hos deltagarna har det visat sig att just detta område är särskilt svårt när det gäller jämställdhetsåtgärder. Dock är det tydligt att även attityder och en förmåga att se möjligheter istället för svårigheter påverkar.

- Planera in hur och när en föräldraledig medarbetare ska komma tillbaka till arbetet.
- Se till att hålla en övergripande kontakt med den föräldralediga under frånvaron från arbetsplatsen.
- Fördela ansvars- och kunskapsområden så att man kan hoppa in för varandra – minskar på produktionens sårbarhet.
- Minimera tiden på turné för småbarnsföräldrar – planera turnéer tillsammans med de som ska åka på den.
- Undersök ekonomiska möjligheter till att ha med en barnvakt på turné.

Det handlar inte om att helt lösa den problematik som det innebär att arbeta inom scenkonst i stort, utan om arbetsgivarens ansvar för att underlätta för anställda att vara aktiva föräldrar.

- Ordna barnvaktskontakt och inred ett barnrum på teatern – tänk på vad arbetsplatsen kan göra och inte bara på vad individen kan göra.
- Planera in repetitioner och möten så att det fungerar med hämtningar och lämningar inom barnomsorgen. Detta kan variera från produktion till produktion.
- Diskutera eventuella könskonserverande normer kring föräldraskap på arbetsplatsen.

Förebygga trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är vanliga inom scenkonstbranschen. Dock är det få som anmäler det till Teaterförbundet eller till JämO. Orsaken kan vara att man har en stark lojalitet mot sin arbetsplats, mot enskilda individer och mot den konstnärliga processen – att det är viktigt att gå till premiär. Det kan också handla om psykosociala faktorer och maktordningar.

Det som ofta händer när någon blir utsatt för sexuella trakasserier eller könskränkningar är att man skuldbelägger sig själv ”det kanske var mitt eget fel”, ”kan det verkligen vara sant”, ”kanske inbillade jag mig bara”, ”inte skulle han som är så trevlig kunna göra så” etc. Någoting som kanske hänt på en tidigare arbetsplats kan ändå påverka den aktuella arbetssituationen.

*Sexuella trakasserier kan vara beröringar, tafsningar, skämt, förslag, blickar och bilder som är sexuellt anseende och nedvärderande. Sexuella trakasserier skiljer sig från vanlig flirt genom att de är ovälkomna. Det är du som är utsatt som avgör vad som är kränkande och vad som gör att arbetsplatsen känns otrygg.*¹³

Om en arbetsgivare får reda på att det förekommer sexuella trakasserier eller trakasserier på grund av kön på arbetsplatsen, måste arbetsgivaren utreda och sätta stopp för trakasserier. Om arbetsgivaren inte gör detta kan hon eller han bli skadeståndsskyldig.

*Trakasserier på grund av kön är ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökande eller arbetstagarare och som har samband med kön.*¹⁴

Trakasserier på grund av kön är en form av härskarteknik.¹⁵ Härskartekniker överlag förekommer ofta som en form av motstånd eller protest. De kan

ske medvetet eller mer omedvetet, i enkönade eller i könsblandade grupper. Den som utsätter någon annan för en härskarteknik gör det oftast för att befästa sin position inom en maktordning. Produktionskollektivet Viktorias Sekret har deltagit på Sparkutbildningen i alla fyra städer där de bland annat talat om makt och utrymme och just härskartekniker.¹⁶

- 1) Osynliggörande
- 2) Förlöjligande
- 3) Undanhållande av information
- 4) Dubbelbestraffning
- 5) Skam- och skuldbeläggning
- 6) Objektivisering av kvinnor
- 7) Våld eller hot om våld
- 8) Stereotypisering
- 9) Självförvällande härskarteknik
- 10) Tillmötesgående motstånd.¹⁷

På individnivå kan *osynliggörande* vara att det du säger på ett möte inte ger några reaktioner och att någon senare säger samma sak, och då får reaktioner och feedback på förslaget. På en strukturell nivå kan osynliggörande till exempel vara när man säger att det inte finns dramatik skriven av kvinnor.

På individnivå kan *förlöjligande* ske när det du säger inte tas på allvar, om ett förslag bemöts med hänfulla kommentarer, att det inte är intressant eller konstnärligt. På en strukturell nivå kan förlöjligande vara att uppsättningar och verk i recensioner förminskas och förlöjligas som politiskt korrekta eller som ”kvinnojäser”.

På en individnivå kan *undanhållande av information* vara att du förväntas uttala dig om någonting som du inte haft en möjlighet att sätta dig in i, att du inte fått tillgång till den bok, pjäs eller musik etc. som ska diskuteras. Kanske har du inte fått kopia på de mail som andra har fått tillgång till. På en strukturell nivå kan det ske om rekrytering till lediga jobb enbart sker

genom informella kanaler och kontakter eftersom det utestänger många människor.

På en individnivå kan *dubbelbestraffning* ske mot föräldrar. Om de arbetar "för mycket" är de dåliga föräldrar och om de jobbar mindre eller måste gå innan andra, betraktas de som dåliga kollegor.¹⁸ Dubbelbestraffning kan ske när det handlar om dåliga förutsättningar för att kunna utföra sitt arbete, hårda ekonomiska krav, för korta repetitionstider m.m. På en strukturell nivå kan dubbelbestraffning ske när man säger till kvinnor att "ta för sig mer" och "våga mer" och när de sedan gör det bedöms de annorlunda än män i samma situation.

På en individnivå kan *skam- och skuldbeläggning* ske om en arbetsgivare skyfflar över ett strukturellt problem på en enskild individ "om jag ger dig högre lön så kommer vi inte att kunna genomföra projektet". Det kan också ske i samband med den härskarteknik som sexuella trakasserier är. Att det blir den som är utsatt som också utsätts för skammen över en situation, att "det är jag som är så känslig och att det är därför som jag har upplevt en situation på ett visst sätt".

Objektifiering av kvinnor sker när man gör ett objekt av ett subjekt, som en sak istället för en människa. Objektifiering av kvinnor är till exempel vanligt förekommande i reklam.

Väld eller hot om våld är en härskarteknik som enligt Brottsförebygganderådet är vanligt förekommande inom vissa sektorer, till exempel inom vård och omsorg. Men det kan också förekomma på andra arbetsplatser.¹⁹

Stereotypisering som härskarteknik sker när någon beskrivs enformigt

och stereotyp, att en människa görs till representant för kvinnor, män, invandrare, långa, starka, slöa etc. Det kan också ske i samband med rekrytering om man tänker att någon från ett visst land eller någon av ett visst kön ska tillföra en organisation eller arbetsplats någonting speciellt, utan att utgå från den enskilda individen.

Självförvållad härskarteknik är att man håller tillbaka sig själv och sina kollegor genom nedsättande ord om sig själv eller sitt kön. "Det är så typiskt för oss kvinnor att inte kunna komma fram till någonting" eller "jag ska bara säga en liten sak sen om vi får tid".

Tillmötesgående motstånd är en form av passivt motstånd. Man säger ja och håller med, men vet redan från början att man inte kommer att göra någonting för att förändra eller påverka en rådande situation.

- Prova att arbeta med rollspel eller forumteater för att få syn på sexuella trakasserier eller andra former av härskartekniker.

Jämn könsfördelning

Om ett kön är representerat med mindre än 40% brukar man tala om en ojämn könsfördelning. I jämställdhetslagen står det att alla arbetsgivare ska sträva efter en så jämn könsfördelning som möjligt. Många informanter på dansområdet har talat om den ojämsstäldhet som råder. Att trots, eller på grund av att det

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är alltid arbetsgivarens ansvar. På arbetsplatsen ska det också framgå till vem som den som blivit utsatt kan vända sig till, förutom arbetsgivaren bör det finnas en eller flera kontaktpersoner.²⁰ När det gäller alla härskartekniker är det viktigt att sätta ord på dem, både när man själv blir utsatt och när någon annan blir det!

är många kvinnor i branschen och den ojämställdhet som råder på dansutbildningarna, kvoterar män in med mindre kunskap än kvinnorna. I en sådan situation blir det tydligt att strävan efter en jämnare könsfördelning kan få diskrimineringskonsekvenser och också skapa attityder kring kompetens, kunnande, självförtroende och framgång.

- Diskutera vilka konsekvenser det kan få om branschen i negativa ordalag benämns som kvinnodominerad?
- Hur påverkar det värderingen av utövare och potentiella kollegor vid nyrekryteringar?
- Hur påverkar det bedömningen av kompetens, skicklighet och konstnärlig kvalitet?

När och om man vill locka en mer blandad grupp att söka till en specifik tjänst eller till att få en jämnare könsfördelning handlar det främst om att se över sina rekryteringskanaler.

- Tänk formellt istället för informellt – undersök möjligheterna till att hantera en utannonsering.
- Använd flera kontaktpersoner i annonsen för att skapa "förebilder". Visa i annonsen att det är möjligt för många människor att söka tjänsten. Det kan till exempel handla om etnicitet och kön.
- I eventuella intervjusituationer kan det också vara bra för den som söker en tjänst att få träffa mer än en person från arbetsplatsen.
- Undersök möjligheter för en längre workshop där den som söker en roll eller tjänst har lite längre tid på sig att visa upp sig. Under en längre audition eller workshop kan någon som inte är så etablerad eller som inte arbetat på länge få chansen.
- I Teaterförbundets tidigare granskningar har det visat sig att skådespelerskor över 45 år har haft särskilt svårt att få roller.²¹ Ha en öppen förhållning till ålder – för båda könen.

Löner

I Sverige finns det idag 1–8 % *osakliga löneskillnader* mellan män och kvinnor. Med osakliga menas att det inte finns någon annan förklaring än kön. De "sakliga" löneskillnaderna mellan män och kvinnor är mycket större. Osakliga löneskillnader kan bero på skillnader i ingångslöner, att det kvinnor gör värderas lägre än det män gör eller att lång frånvaro från arbetsplatsen i samband med till exempel föräldraledighet missgynnat kvinnor.

Enligt jämställdhetslagen är arbetsgivaren skyldig att göra en lönekartläggning och en handlingsplan för att säkerställa att det råder jämställda löner. Inom de fria teatergrupperna är det många som har en likalönsprincip. Om så inte är fallet är det viktigt att diskutera hur och på vilka grunder som lönen bestäms. Vad är det som värderas? Det är inte i första hand personen som ska värderas utan hur ni värderar det arbete som ska göras. Sedan kan en individuell lönesättning ske. När det gäller koreografer verkar det snarare som de bör se upp med att inte sätta för låga löner för sitt eget arbete.

Konstnärligt arbete

Under Spark har en del vittnat om att de fått höra att genusdiskussioner inte hör hemma i det konstnärliga arbetet och vi känner också igen det från den kvalitetsdiskussion som varit inom scenkonsten i stort.²² Därför har det varit särskilt inspirerande att möta Malin Hellkvist Sellén och teatergruppen Lacrimosa som var för sig har hållit workshops under Sparks utbildningsdagar. Att arbeta könsöverskridande och normbrytande behöver inte betyda att man gör så väldigt stora förändringar eller "ändrar allt" i en produktion. Däremot kräver det analys och ett helhetsperspektiv för att förstå att de små sakerna och förändringarna är de som kan göra att det vi ser på en scen tolkas annorlunda.

Genus på scen

I tidigare arbeten har jag analyserat hur genus uttrycks på scen. I olika uppdrag har jag sammanlagt studerat ett trettiotal tal- och musikteaterföreställningar där jag utgått från ett samhällsvetenskapligt perspektiv och studerat resursfördelning ur ett könsperspektiv. Scenkonstens resurser handlar om vem som får tillgång till scenen.

- Vilka är med i uppsättningen? Antal kvinnor och män? Vilka har skapat produktionen? Upphovsmän?

Därefter har jag tittat på hur dessa resurser fördelats på scen och vad de som varit med gjort. Den kvalitativa och konstnärliga aspekten.

- Vilka typer av roller har de haft?
- Hur stora är rollerna?
- Hur används scenen i förhållande till kön?
- Hur tas pauser?
- Vem gör vad?
- Vilka teman arbetar föreställningen med?
- Hur uttrycks till exempel sexualitet, humor, rädsla, glädje, aggressivitet?

Efter hand har jag analyserat de mönster som uppstår med fokus på hur könsnormer reproduceras eller utmanas. Dessa mönster har sedan tolkats mot en analysmodell som jag skapat utifrån tre nivåer som en föreställning kan röra sig på.

- En könsneutral och funktionell nivå – där kön inte problematiseras, men där "nya" förebilder kan skapas. Alla kan spela allt.
- En bekräftande och befästande nivå - som problematiserar kön, men som samtidigt kan befästa könsnormer.
- En utmanande nivå där könsnormer luckras upp – kön problematiseras men ur ett normkritiskt perspektiv. "Nya" bilder kan skapas.²³

Det blir intressant när man lägger dessa mönster bredvid varandra och ser att flera uppsättningar uppvisar samma teman och likheter till exempel vad gäller gestaltning av sexualitet och humor. Då kan man komma bort från resonemang som kretsar kring enskilda verks konstnärliga frihet och man kan istället ställa sig frågan hur fri den konstnärliga friheten egentligen är? Många gånger är det också till synes små detaljer, riktningar och pauser som skapar en mer utmanande gestaltning vad gäller kön.

Koreografen Malin Hellkvist Sellén arbetar med att interagera ett *queerfeministiskt* perspektiv i sitt konstnärliga arbete.²⁴ Malin arbetar ofta med ett tema som hon belyser ur olika perspektiv. Om man till exempel tar kropp som tema, vad innebär då en kropp? Vad kan kroppen representera i det här verket? En kropp representerar olika saker på en scen och om man arbetar så här kan man till exempel ifrågasätta synen på vad biologiskt kön är. Då borde det till exempel inte bara handla om vilken ensemble som man har utan också hur man väljer att betrakta den. Malin startar ofta sitt arbete med att läsa teoretiska texter. Hon ber också sina dansare att göra det och på så vis skapar de i ensemblen en gemensam kunskapsbank och referensram. Att starta med samtal och teori är för Malin en ingång i det konstnärliga arbetet. Tips samlade från Malins workshop.

- Skapa en gemensam teoretisk referensgrund innan, eller parallellt med processen på golvet.
- Skapa ett klimat i teamet/gruppen där alla känner sig trygga med att ifrågasätta de konstnärliga val som görs.
- Ifrågasätt vad som är det "normala" vad gäller en specifik företeelse, situation eller uttryck. Prova att göra tvärtom, att ifrågasätta och bryta ner vad det där normala egentligen är – i det arbetet kan många nya rörelser och uttryck komma fram.

Teatergruppen Lacrimosa jobbar utifrån ett feministiskt perspektiv där de bland annat ifrågasätter schabloner och könsnormer i gestaltningsarbete.²⁵

I deras tidigare arbeten har de undersökt hur en till synes könsneutral text får könsspecifika tolkningsresultat beroende på om det är en man eller en kvinna som läser den. Lacrimosa menar att i tolkning-sögonblicket lägger publiken och åhöraren in en tolkning som utgår ifrån tydliga könsnormer. I deras bok *Större än så här* ger de konkreta tips på hur en skådespelare kan arbeta för att komma bort från en tolkning som till stor del är baserad på kön.²⁶

- Att medvetet använda sig av den sceniska tiden för att ta plats.
- Att använda sig av humor för att bryta med förväntningar på kön.
- Att arbeta med en tydlig utåtriktning i t. ex. gestaltandet av en aktiv sexualitet.
- Att använda sig av en betraktande blick.
- Att läsa texten rakt ut.
- Att arbeta med kroppen som ett instrument och inte som en display.
- Att välja ett verb i stället för ett adjektiv.

Arbetet fortsätter...

I december 2008 avslutas Spark som projekt. Det sker genom denna guide och en projektrapport i januari 2009.

Genom Spark har diskussioner initierats och intensifieras och det arbetet måste förvaltas och fortsättas för att det ska ge någon egentlig genomslagskraft. Spark är bara en del av ett större förändringsarbete och för den enskilda teatergruppen, koreografen eller dansaren kan detta bli början på en verkligt spännande och kreativ utvecklingsprocess, inte minst konstnärligt. ✱

Lisa Lindén är fil. mag i genusvetenskap och har skrivit boken "Det dom inte sa – om hur jag blev feminist" (Tiden 2008). Hon har arbetat med genus- och jämställdhetsrelaterade projekt sedan 2001. Bland annat inom kompetensutvecklingsprojektet Trappan och Dorisfilm.

Fotnoter

- 1 Se bland annat i *Plats på scen. Betänkande av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet*, SOU 2006:42, (2006). Sid. 327-329.
- 2 Spark avslutas också med en projektrapport som går att ladda ner från Teaterförbundets, Teatercentrums och Dansscen-trums hemsidor för den som vill läsa mer om projektet.
- 3 Program för utbildningsdagarna har bland annat innehållit föreläsning av Nina Stone, Teaterförbundet om jämställdhetslagen, föreläsning av dansvetaren och skribenten Cecilia Olsson om genus inom dansen, föreläsning av Eva Gustafsson om intersektionalitet, workshops med teatergruppen Lacrimosa, produktionskollektivet Viktorias Sekret samt koreografen Malin Hellkvist Sellén.
- 4 Jämställdhetslagen (1991:433). Se och ladda ner hela jämställdhetslagen på JämO:s hemsida www.jamombud.se eller på www.regeringen.se
- 5 Genus kan beskrivas som samlade förväntningar och föreställningar om kön. Genus är kontextbundet och innehåller en maktspekt. Inom den akademiska världen används ibland genus och kön synonymt.
- 6 Både män och kvinnor har medverkat som informanter/referensgrupper/deltagare. Överlag är könsfördelningen bland informanterna/referensgrupper jämnare än bland deltagarna på utbildningarna.
- 7 Intersektionalitet är ett begrepp som påtalar vikten av att se fler diskrimineringsgrunder än kön. Med ett intersektionellt perspektiv tittar man på skärningspunkten mellan till exempel kön, etnicitet, klass, utbildningsbakgrund och ålder. Begreppet betonar att diskriminering är situationsbundet, den förtryckta är inte alltid förtryckt utan kan i sin tur också vara förtryckare. Läs mer om intersektionalitet i *Intersektionalitet. Kritiska reflektioner över ojämlikheter* av Diana Mulinari och Paulina de los Reyes, Liber (2005).
- 8 Vill du veta mer om jämställdhet i siffror generellt så ger Statistiska Centralbyrån årligen ut *På tal om kvinnor och män. Lathund om jämställdhet*. I fickformat finns där könsuppdelad statistik från samhällets alla områden. Beställ på www.scb.se
- 9 *På spaning efter jämställdhet. Kvinnor och män i scenkonsten i Sverige 2007*, Redaktör Ann Sofie Nilsson. Författare Vanja Hermele, Svensk Teaterunion/Svenska ITI, december 2008. Källan till materialet är Scendatabasen och uppgifterna bygger på 702 inrapporterade produktioner. För mer info se www.scendatabasen.se.
- 10 För mer information se www.jamombud.se
- 11 På JämO:s hemsida kan man ladda ner på förslag på enkäter till medarbetare. www.jamombud.se
- 12 Jämställdhetslagen (1991:433). Se och ladda ner hela jämställdhetslagen på JämO:s hemsida www.jamombud.se eller på www.regeringen.se
- 13 www.jamombud.se
- 14 www.jamombud.se
- 15 Den norska politikern och professorn i socialpsykologi, Berit Ås myntade begreppet härskartekniker på 1980-talet när hon listade fem sätt för maktdemonstration. Läs mer om Berit Ås och härskartekniker: Berit Ås, "Hersketekniker", *Kjerringrådet*, (1978) (pp.17-21). Ami Lönnroth, *Förbannad är jag ganska ofta – samtal med Berit Ås*, Ordfront, 2008. Se också Elaine Bergqvist som i sin bok *Härskarteknik*, Frank Förlag, (2008), utvecklat tankar kring härskartekniker.
- 16 För mer information om Viktorias Sekret se www.viktoriaassekret.se
- 17 Dessa härskartekniker är hämtade från både Berit Ås och Elaine Bergqvist och har under Spark presenterats av Viktorias Sekret.
- 18 Läs om föräldraskap ur ett genusperspektiv i Ylva Elvin-Nowaks böcker; *Världens bästa pappa?: Om mäns relationer och strävan efter att göra rätt*, Albert Bonniers Förlag, (2005) och *I sällskap med skulden*, Albert Bonniers Förlag, (2001).
- 19 Läs mer om våld, förebyggande arbete och våldsutveckling på Brottsförebygganderådets hemsida www.bra.se
- 20 Läs mer om sexuella trakasserier i *Handbok om sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet*, JämO (2007).
- 21 Karin Enberg, *Fan ska vara skådespelerska 45 +. En kartläggning av arbetsmarknaden 2001 för skådespelare, dramatiker och regissörer. Del A och B*. Teaterförbundet. (2003).
- 22 Se bland annat Vanja Hermele och Nina Stones bok *I väntan på vad? Teaterförbundets guide till jämställdhet*, Premiss förlag, (2007).
- 23 Delar av detta material finns publicerat i *Stereotyper och ett och annat brott – om genus i två teateruppsättningar på Borås Stadsteater hösten 2005*, Lisa Lindén, D-uppsats i genusvetenskap, Institutionen för genusvetenskap, Göteborgs universitet, (2006). Annat material är opublicerat och finns i Lisa Lindéns ägo.
- 24 Queer är ett begrepp som från början betyder avvikande, annorlunda. Att arbeta utifrån ett queerperspektiv kan innebära att ifrågasätta det normala och definitioner kring kropp, kön, sexualitet och identitet. En betydelsefull queerteoretiker är Judith Butler. I Sverige har professor Tiina Rosenberg skrivit om queer, bland annat i böckerna *Byxbegär* och *Queerfeministisk agenda*.
- 25 För mer info och kontakt se www.teaterlacrimosa.net
- 26 Tipsen nedan är hämtade från Lacrimosas bok *Större än så här. Tankar för genussyfiken gestaltning*, Atlas (2008).

Spark är ett samverkansprojekt mellan Teaterförbundet, Teatercentrum och Danscentrum som pågått under 2008. Projektet har satt fokus på genus- och jämställdhetsfrågor inom den fria scenkonsten. I *En Spark framåt för jämställdheten* presenteras konkreta tips och idéer på hur den fria teater- och danskonsten kan arbeta med dessa frågor.

