



Jämställdhetscheck för anställda vid svenska teatrar

Framtagen av Teaterförbundet och Svensk Scenkonst

Inledning

Teaterförbundet och Svensk Scenkonst samarbetar sedan flera år tillbaka i frågor som rör jämställdhet, diskriminering och trakasserier. Vi erbjuder, både var för sig och gemensamt, kompetensutveckling och rådgivning i dessa frågor. Kontakta din organisation så får du veta mer!

Jämställdhetschecken är en del i vårt gemensamma arbete och användandet av den kan t.ex. initieras av den lokala samverkansgruppen, med representanter från både arbetsgivare och fack. Tanken är att den ska vara ett verktyg för chefer, arbetsledare, fackliga representanter eller jämställdhetsansvariga att initiera ett samtal och hålla koll på jämställdhetsfrågorna i verksamheten. Vår förhoppning är att checken ska hjälpa er att göra aktiva och medvetna val när det gäller t.ex. rekrytering och konstnärlig gestaltning, men också att jämställdheten ska finnas med på dagordningen i det dagliga arbetet. Checken är tänkt att omfatta alla yrkesgrupper (konstnärlig, teknisk och administrativ personal) och alla anställda oavsett anställningsform (alltså även frilansare/visstidsanställda).

Checken kan användas vid t.ex. planering inför ett spelår, i samband med ett avdelningsmöte, kollationering eller vid planering av en enskild produktion. Glöm inte heller att följa upp resultatet i samband med att ni gör utvärderingar av verksamheten! Checken kan även utgöra ett diskussionsunderlag vid utvärdering, men är inte tänkt för detta i första hand.

Eftersom checken täcker in ett brett område kan ni använda de delar som passar sammanhanget, i den konstnärliga processen, i separata projekt eller i organisationens övergripande jämställdhetsarbete. Checken kan fyllas i av varje person som medverkar i sammanhanget, eller av en grupp i samråd. Vi rekommenderar att frågorna alltid diskuteras i samband med att man fyller i checken.

Jämställdhetschecken togs fram år 2010 och reviderades 2012. En engelsk version finns att ladda ner på hemsidorna.

Litteraturtips med mera hittar du på

www.svenskscenkonst.se

www.teaterforbundet.se

www.do.se

Jämställdhet: Ett tillstånd som kan anses råda när kvinnor och män har samma möjligheter, rättigheter och skyldigheter eller först när kvinnor och män har samma ställning och inflytande.

Jämlikhet: Alla individers lika värde.

Kön: Det biologiska könet.

Genus: Det sociala könet som skapas i en kulturell och social process där människor formas till en feminin eller maskulin individ. Könssocialisationen styrs av samhällssystem, hierarkier och kulturella attityder.

Sexuella trakasserier: Ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet.

Trakasserier på grund av kön: Ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med dennes kön.

Begreppsdefinitioner enligt fd JämO, utom definitionen av sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön som är hämtade ur Diskrimineringslagen.

Dagligt arbete

Detta avsnitt passar att diskutera/reflektera kring i enskilda produktioner, vid personalmöten av olika slag och vid årsplanering av verksamhet och utbud. Vi rekommenderar att ni diskuterar/reflekterar kring betydelsen av varje alternativ, gärna i grupp, och därefter fyller i resultatet.

Min/vår uppfattning är att jämställdhets- och genusfrågor är integrerade i teaterns verksamhet.

JA NEJ

Min/vår uppfattning är att jämställdhets- och genusfrågor regelbundet diskuteras och lyfts fram i organisationen och bidrar till ökad medvetenhet.

JA NEJ

Min/vår uppfattning är att på vår teater har kvinnor och män samma förutsättningar och möjligheter att utöva sitt yrke, utvecklas i sitt yrke och kunna påverka sitt arbete och arbetsplatsen.

JA NEJ

Min/vår uppfattning är att på vår teater går det att kombinera arbete och föräldraskap och det finns tydliga åtgärder för detta i jämställdhetsplanen.

JA NEJ

Min/vår uppfattning är att teatern har rutiner för att säkerställa att alla anställda, oavsett anställningsform eller position, har kännedom om innehållet i gällande jämställdhetsplan, samt policy och handlingsplan mot sexuella trakasserier, som arbetsgivaren är skyldig enligt lag att upprätta.

JA NEJ

Min/vår uppfattning är att teatern har rutiner för att säkerställa att alla anställda, oavsett anställningsform eller position, har kunskap om vad trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier är, att trakasserier är förbjudet enligt lag, att arbetsgivaren är ansvarig att se till att trakasserier inte förekommer, liksom vem man ska vända sig till som om man blir utsatt för trakasserier och vad som sker i händelse av en anmälan.

JA NEJ

Min/vår uppfattning är att de personer i arbetsledande funktion som jag/vi kommer i kontakt med har kännedom om, och verktyg för, att arbeta utifrån teaterns jämställdhetsplan.

JA NEJ

Jag/vi upplever att arbetsledare har kompetens i jämställdhetsfrågor och hur man arbetar mot sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön, och vet därmed vilket ansvar hon/han har enligt lag i dessa frågor.

JA NEJ

Min/vår uppfattning är att teatern har rutiner för att frilansande arbetsledare (t.ex. regissör) får information om sitt arbetsledaransvar och om teaterns jämställdhetsplan och policies i dessa frågor.

JA NEJ

Min/vår uppfattning är att repetitioner av känsliga scener samt ombyten/klädprovningar behandlas med varsamhet och respekt av alla inblandade. T.ex. bör repetitioner av sådana scener ske utan fler än nödvändigt närvarande.

JA NEJ

Min/vår uppfattning är att gällande jämställdhetsplan och policies även innefattar turnéverksamhet och att det är förankrat i arrangörsledet.

JA NEJ

Konstnärlig process

Avsnitten nedan kan dels användas vid planering av en enskild produktion (se separat rubrik) eller vid planering eller uppföljning av ett helt spelår (se separat rubrik). Det avsnitt som kan användas för spelår är utformat så att ni förutom den totala fördelningen mellan könen på olika positioner även kan se hur fördelningen av kvinnor och män ser ut på större respektive mindre scener.

Vi rekommenderar att ni diskuterar/reflekterar kring betydelsen av varje alternativ, gärna i grupp, och därefter fyller i resultatet. Nedan kryssar du i det som stämmer utifrån er situation. Ange med antal.

Enskild produktion	(antal) Kvinna	(antal) Man
Konstnärligt team		
Skapare av verket (t.ex. regissör/dramatiker/koreograf/dirigent)		
Regiassistent		
Scenograf		
Kostymtecknare		
Dramaturg		
Ljussättare		
Balettmästare		
Balettpedagog		
Balettrepetitör		
Utövare		
Skådespelare		
Dansare		
Sångare		
Musikalartist		
Musiker		
Korister		
Roller/uppgifter , använd de kriterier som är användbara för sammanhanget		
Större roller		
Mellanstora roller		
Mindre roller		
Egna kriterier (fundera och diskutera!)		

Enskild produktion	(antal) Kvinna	(antal) Man
Åldersfördelning		
-20 år		
20-30 år		
31-45 år		
46-60 år		
61 år -		
Teknisk personal		
Sufflör		
Scenteknik		
Ljusteknik		
Ljudteknik		
Kostymteknik		
Rekvisita/attribut		
Mask/perukteknik		
Administrativ personal		
Marknadsförare		
Producent		
Annan, t.ex. kanslipersonal, försäljning, ledning		

Spelår	Huvudscen (antal)		Mindre scen (antal)		Lunchteater, readings eller liknande (antal)		Totalt, samtliga scener (antal)	
	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män
Konstnärligt team								
Skapare av verket (T.ex. regissör/dramatiker/ koreograf/dirigent)								
Regiassistent								
Scenograf								
Kostymtecknare								
Dramaturg								
Ljussättare								
Balettmästare								
Balettpedagog								
Balettrepetitör								
Utövare								
Skådespelare								
Dansare								
Sångare								
Musikalartist								
Musiker								
Korister								
Roller/uppgifter, använd de kriterier som är användbara för sammanhanget								
Större roller								
Mellanstora roller								
Mindre roller								
Egna kriterier (fundera och diskutera!)								
Åldersfördelning								
–20 år								
20–30 år								
31–45 år								
46–60 år								
61 år –								

Spelår	Huvud-scen (antal)		Mindre scen (antal)		Lunchteater, readings eller liknande (antal)		Totalt, samtliga scener (antal)	
	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män	kvinnor	män
Teknisk personal								
Sufflör								
Scenteknik								
Ljusteknik								
Ljudteknik								
Kostymteknik								
Rekvisita/attribut								
Mask/perukteknik								
Administrativ personal								
Marknadsförare								
Producent								
Annan, tex kansliersonal, försäljning, ledning								

Diskutera/reflektera kring det konstnärliga arbetet

Vi har analyserat vem/vilka som är subjektet i vår uppsättning, alltså från vems/ vilkas perspektiv pjäsen berättas (t.ex. en kvinnas eller en mans) och är medvetna om hur det påverkar berättelsen.

JA NEJ

Vår rollbesättning är analyserad ur genusperspektiv (t.ex. undersökt om det finns könsneutrala roller eller om det finns konstnärliga vinster med att byta kön på någon/några roller).

JA NEJ

Gestaltningen i vår uppsättning är analyserad ur genusperspektiv, där vi har reflekterat över kön, makt och sexualitet. Vi har därmed undvikit att ofreflekterat ge schablonartade bilder av vad kvinnligt/manligt är/bör vara.

JA NEJ

Om avklädda scener och/eller scener av sexuell natur förekommer i vår uppsättning, så är de nog övervägda och kan motiveras konstnärligt. Vi har därigenom undvikit slentrianmässig exponering av kvinnors och mäns kroppar.

JA NEJ

Vi är medvetna om vilka val som görs när det gäller kostym/mask för kvinnor och män och vilka bilder vi därigenom förmedlar till publiken.

JA NEJ

Marknadsföring och publikarbete

Detta avsnitt passar att diskutera såväl i en enskild produktion som i det långsiktiga planeringsarbetet. Vissa delar är mer lämpade för kommunikationsavdelningen, andra är relevanta även i konstnärlig planering. Välj de delar ni tycker passar i sammanhanget. Vi rekommenderar att ni diskuterar/reflekterar kring betydelsen av varje alternativ, gärna i grupp, och därefter fyller i resultatet.

Bilder i marknadsföringsmaterial	Kvinna (antal)	Man (antal)
Program		
Affisch/flyer etc.		
Säsongsprogram		
Bilder på hemsida		
Föreställningsbilder till press		
Sociala medier		
Annat:		

Diskutera/reflektera kring marknadsföring och publikarbete.

Vi har analyserat marknadsföringen ur jämställdhets/genusperspektiv (t.ex. bildval, hur kvinnor och män beskrivs i ord och bild och hur kroppar exponeras).

JA NEJ

Vi har diskuterat hur vi genom marknadsförings- och publikaktiviteter kan arbeta för att bredda publiken ur ett könsperspektiv.

JA NEJ

När vi sätter samman extraprogram, caféprogram, aktiviteter på stan med mera diskuterar vi om vi når en såväl kvinnlig som manlig publik.

JA NEJ

Vi genomför publik- och marknadsaktiviteter som riktar sig till både kvinnor och män.

JA NEJ

Vi för samtal med publiken om gestaltning och genus.

JA NEJ

Teaterförbundet
/ för scen och film

Kaplansbacken 2 A
Box 12710
112 94 Stockholm
Tel: 08 441 13 00
Fax: 08 653 95 07
www.teaterforbundet.se

svensk scenkonst

Birger Jarlsgatan 39
Box 1778
111 87 Stockholm
Tel 08-440 83 70
info@svenskscenkonst.se
www.svenskscenkonst.se