

MÅNG FALDS CHECK

UNDERLAG FÖR ETT NORMKREATIVT ARBETE

Inledning

Vi förhåller oss alla dagligen (o)medvetet till normer. Eftersom normer oftast är outtalade är de svåra att se. De är ännu svårare att se när vi själva är normen. Varför är det då så viktigt att synliggöra normer? Därför att vi då kan inkludera medvetet istället för att riskera att omedvetet exkludera. Mångfald handlar om att se och ge utrymme.

Denna Mångfaldscheck är framtagen av Teaterförbundet och Svensk Scenkonst som ett underlag för diskussioner inom scenkonstorganisationerna.

Syftet med Mångfaldschecken är att den ska vara ett verktyg i arbetet med att skapa mångfald på arbetsplatserna och på scenerna. Mångfaldschecken hjälper oss att se de normer som finns inom scenkonstorganisationerna och som påverkar våra arbetsplatser och det som framförs på våra scener.

Förutsättningarna ser olika ut och varje scenkonstorganisation kan använda den på det sätt som passar den enskilda verksamheten.

Vi menar att mångfald är viktigt både ur ett rättvise- och kvalitetsperspektiv. Rättviseperspektivet handlar om att garantera jämlika och jämställda villkor. Kvalitetsperspektivet handlar om att säkerställa att vi inte på grund av omedvetenhet om normer väljer bort eller inte ser personer eller andra aspekter som bidrar till hög kvalitet på det vi gör på våra arbetsplatser och våra scener.

Det är arbetsgivarens ansvar dels att ingen form av diskriminering förekommer på arbetsplatsen och dels att arbeta främjande och förebyggande med mångfaldsfrågor. Bestämmelserna finns i Diskrimineringslagen. I lagen finns också bestämmelser om att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i dessa frågor.

Vi hoppas att denna mångfaldscheck kan bidra till det lokala arbetet med ett norm-kreativt arbete!

Stockholm, maj 2014

Diskussionsfrågor

STRATEGISKT ÖVERGRIPANDE FRÅGOR

Det finns en mångfaldsplan eller motsvarande.	JA	NEJ
Det finns en rekryteringspolicy eller motsvarande.	JA	NEJ
Det finns en tillgänglighetsplan eller motsvarande för besökarna.	JA	NEJ
Det finns en policy mot trakasserier och kränkande särbehandling.	JA	NEJ
Det finns riktlinjer för hantering av trakasserier och kränkande särbehandling.	JA	NEJ
Det finns en metod för att implementera och levandegöra arbetsplatsens planer, policys och riktlinjer.	JA	NEJ

REKRYTERING

Vi har en rekryteringsprocess som inte exkluderar människor på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.	JA	NEJ
Våra platsannonser finns tillgängliga för alla arbetssökande (till exempel på Arbetsförmedlingens hemsida).	JA	NEJ
Annonsering av lediga tjänster sker i flera olika kanaler.	JA	NEJ
När vi fördelar praktikplatser till grund- och gymnasieskolor sker det till ungdomar även utanför arbetsplatsens närmaste krets.	JA	NEJ
När vi fördelar praktikplatser till grund- och gymnasieskolor synliggörs arbetsplatsens olika yrken; administrativa, konstnärliga och tekniska.	JA	NEJ
Vi försäkrar oss om att krav och önskemål i kravspecifikationerna är relevanta för arbetsuppgifterna och inte missgynnar vissa grupper utifrån ett mångfaldsperspektiv.	JA	NEJ

UTBILDNING

Alla anställda på arbetsplatsen (också visstidsanställda, vikarier, praktikanter etc.) har utbildning i diskrimineringsfrågor. JA NEJ

Alla anställda på arbetsplatsen (också visstidsanställda, vikarier, praktikanter etc.) har utbildning i normkritik. JA NEJ

Chefer och arbetsledare på arbetsplatsen (också visstidsanställda) är utbildade i vilket ansvar de har enligt lag. JA NEJ

Alla anställda känner till innehållet i gällande mångfaldsplan eller liknande, arbetsgivarens policy mot trakasserier och kränkande särbehandling samt eventuella andra planer och policies som rör diskrimineringsfrågor. JA NEJ

TRAKASSERIER

Alla på arbetsplatsen har fått information om att sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder är förbjudet enligt lag och inte får förekomma på arbetsplatsen/under arbetet. JA NEJ

Det finns tydligt uttalat att vi inte använder kränkande eller nedsättande begrepp i samtal med och om varandra, och hur vi bemöter användande av sådana begrepp. JA NEJ

REPERTOAR- OCH PROGRAMPLANERING

Repertoar och program tas fram av en heterogen grupp, exempelvis vad gäller kön, etnisk tillhörighet, ålder och socioekonomisk bakgrund. JA NEJ

Den eller de som fattar repertoar- och programbeslut har god kunskap om alla diskrimineringsgrunder (kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning och ålder), nedan uttryckt som normkritik. JA NEJ

Den eller de som fattar repertoar- och programbeslut har verktyg för att genomföra en normkritisk analys. JA NEJ

Vi gör en normkritisk analys av de enskilda texter, verk eller stycken som diskuteras. JA NEJ

Vi gör en normkritisk analys av den totala repertoaren och programmet, också över längre perioder, till exempel spelårsvis. JA NEJ

Vi har normkritiskt analyserat vilka som är subjekten i de verk vi valt, alltså från vems perspektiv pjäsen berättas och är medvetna om hur det påverkar berättelsen. JA NEJ

KOSTYM/MASK

Vi gör medvetna val beträffande kostym och mask och diskuterar vilka bilder vi förmedlar till publiken vad gäller kön, makt, sexualitet, etnicitet, funktionsnedsättning etc. JA NEJ

MARKNADSFÖRING

Vi gör en analys av marknadsföringen ur ett normkritiskt perspektiv. JA NEJ

Vi gör en normkritisk analys av hur människor beskrivs i ord och bild och hur kroppar exponeras i marknadsföringen. JA NEJ

ENSKILD UPSÄTTNING

Vi strävar efter att konstnärligt team (dramatiker, dramaturg, regissör/koreograf, kompositör, scenograf, kostymskapare, regiassistent, ljussättare) samt ensemblen (skådespelare, dansare, sångare, musikalartist och musiker) ska vara en heterogen grupp vad gäller exempelvis kön, ålder och etnisk tillhörighet. JA NEJ

Vi har diskuterat rollfördelningen (till exempel antal roller för kvinnor respektive män, vilka som har drivande roller respektive stödjande roller, annat som till exempel minuter på scen) ur ett normkritiskt perspektiv. JA NEJ

Vi har diskuterat hur rolluppgifterna fördelar sig bland artisterna ur ett normkritiskt perspektiv. JA NEJ

Vi har diskuterat huruvida uppsättningen bidrar till att konservera eller utmana rådande normer och föreställningar om människor, eller bara visar »hur det är«. Vi undviker därmed att omedvetet reproducera stereotyper. JA NEJ

Ordlista

Biologiskt kön – Definieras utifrån inre och yttre könsorgan, könskromosomer och hormonnivåer. Biologiskt kön avgörs av hur den fysiska kroppen ser ut.

Cis-person – En person vars juridiska och biologiska kön, könsidentitet och könsuttryck är linjärt, hänger ihop och alltid har hängt ihop enligt normen.

Diskriminering – Att någon blir sämre behandlad än någon annan och behandlingen har samband med någon av diskrimineringsgrunderna det vill säga kön, könsidentitet eller könsuttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Genus – Det sociala könet eller det sätt på vilket vi reproducerar kön i samhället.

Heteronorm – Människor förväntas vara antingen kvinna eller man samt heterosexuella. Kvinnor och män förväntas vara olika; feminina respektive maskulina.

Intersektionalitet – är ett akademiskt begrepp som fångar det specifika i skärningspunkten mellan olika identiteter/tillhörigheter. Det som blir resultatet när flera identiteter/tillhörigheter möts. Vad det innebär att exempelvis vara svart, medelklass och heterosexuell jämfört med att vara vit, arbetarklass och bisexuell. Intersektionalitet kan beskrivas med ordet »normsamverkan« eftersom det handlar om att synlig- och tydliggöra hur flera normer samverkar och hur detta påverkar individers möjligheter och villkor i livet.

Juridiskt kön – Det kön som står registrerat i folkbokföringen, pass eller legitimation. I Sverige finns två juridiska kön.

Jämlikhet – rättvisa förhållanden mellan alla individer och grupper i samhället. Alla människor har lika värde oavsett kön, etnicitet, religion, ålder, sexuell läggning, social tillhörighet, med mera.

Kränkande särbehandling – Återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda arbetstagare på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap. Det behöver inte finnas en koppling till någon diskrimineringsgrund.

Kvalitativ jämställdhet – både kvinnors och mäns, flickors och pojkars kunskaper, erfarenheter och värderingar tas till vara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.

Kvantitativ jämställdhet – en jämn fördelning mellan kvinnor och män, flickor och pojkar inom alla områden i samhället.

Könsidentitet – En persons självupplevda kön, det vill säga det kön en person känner sig som. Ingen utom personen själv kan bestämma detta.

Könsuttryck – Hur en person uttrycker sitt kön. Det görs till exempel genom kläder, kroppsspråk, frisyr, smink, socialt beteende och röst.

Mångfald – är ett ord som tolkas olika och har många dimensioner. Ofta syftar mångfald till ett tillstånd som en organisation vill vara i, där människor och grupper inkluderas och olikheter inte innebär något hinder. Mångfald innebär att uppmuntra och tillvarata den blandning av kompetenser och erfarenheter som varje människa har.

Beroende på hur begreppet mångfald används kan det också befästa stereotyper och riskera att fokus fortsätter att ligga på människors olikheter och på så sätt bidra till fördomar. Enstaka representanter för en viss grupp förväntas ibland automatiskt bidra till mångfald just genom sin grupptillhörighet. Normer och strukturer förändras inte automatiskt av att gruppen är heterogen.

Mångfaldsplan – I Diskrimineringslagen finns ingen uttrycklig skyldighet att ta fram en plan rörande mångfald (såsom det finns för att ta fram en jämställdhetsplan). I lagen finns dock en bestämmelse som säger att arbetsgivaren ska bedriva ett målinriktat arbete för att främja lika rättigheter och möjligheter i arbetslivet oavsett etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning. Detta arbete kan arbetsgivaren välja att sammanställa i en plan som de kallar för mångfaldsplan (eller likabehandlingsplan eller något liknande). Denna plan kan även inkludera jämställdhetsplanen, det vill säga arbetet med att främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön. Arbetsgivaren kan också inkludera annat främjandearbete i en sådan plan.

Norm – Normer är det som vi uppfattar som »normalt«. Normer är ofta outtalade och blir därför ofta synliga och tydliga när någon eller något bryter mot dem. Konsekvenserna av vissa normer är osynliggörande och utanförskap. Normer är föränderliga och olika beroende på sammanhang. Normer påverkar individers och gruppers handlingsutrymme och möjligheter.

Normkritik – Normkritik är ett förhållningssätt och verktyg som hjälper oss att se och förstå vem, vilka, vad, när och hur människor blir (o)medvetet exkluderade. Normkritiken synliggör exkluderande mönster och strukturer som exempelvis har bäring på kön, etnisk tillhörighet, klass, ålder och könsöverskridande identitet eller uttryck. Normkritiken sätter ljus på och ifrågasätter de fördelar, självklarheter samt privilegier det innebär att exempelvis ha ett visst kön, viss sexuell läggning och viss etnisk tillhörighet.

Normkritik innebär att synlig-, och tydliggöra de normer som finns samt att kritiskt granska dess effekter på människors (o)lika möjligheter och villkor. Normkritiken har ett tydligt maktperspektiv eftersom den blottlägger den position som den eller det som är normen har. Fokus är på den eller det som är normen vilket möjliggör förändring. (Jämför med Tolerans.) Med normkritik kan vi skapa förutsättningar för mångfald på jämlika villkor.

Tolerans – Tolerans är normkritikens motsats. Här ligger fokus på den eller det som inte är normen, det så kallade »avvikande«. Normen kan välja att tolerera eller inte tolerera det eller de som inte är norm. Det problematiska med toleransperspektivet är frånvaron av maktperspektiv. Här ifrågasätts och problematiseras inte normens privilegier att tolka och bestämma vad som är »det rätta«. Den eller det som är normen tar och får utrymme och möjligheten att ha åsikter och kommentarer om det eller de som inte är normen. Toleransperspektivet banar inte heller väg för förändring eftersom det eller de som är norm förblir »det normala, det vanliga, det rätta med mera«.

Trakasserier – Ett uppträdande som kränker någons värdighet och har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller är av sexuell natur (sexuella trakasserier).

Transperson – Ett paraplybegrepp. Med transpersoner menas oftast personer som genom sina könsuttryck och/eller könsidentiteter avviker från könsnormen.

MÅNG
FALDS
CHECK