

Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring

Rapport från Kommissionen mot
sexuella trakasserier inom
scenkonsten 2018

Uppdraget

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film beslutade att tillsätta en kommission mot trakasserier inom scenkonsten, november 2017

Kommissionens sammansättning och fullständiga uppdrag offentliggjordes den 18 januari 2018

Kommissionen

- Anna Wahl, professor i genus, organisation och ledning, vicerektor KTH (ordförande)
- Michael Bjerkhagen, verksamhetschef vid Stadsmissionen och kyrkoherde i Kungl. Hovförsamlingen
- Maria Eka, chefsrådman, Förvaltningsrätten i Stockholm
- Kurt Eriksson, tidigare chefsjurist Medlingsinstitutet
- Carin Khakee, ämnesråd (sekreterare)

Kommissionens uppdrag

- Granska och analysera de bakomliggande faktorerna till tystnadskulturen inom scenkonstområdet och föreslå åtgärder för att bryta denna
- Förslag till åtgärder för hur scenkonstområdet kan skapa en långsiktig attitydförändring där inga former av trakasserier förekommer
- Identifiera hinder och föreslå hur dessa kan överbryggas

Bakgrund och syfte

- #metoo och händelserna hösten 2017
- #tystnadtagning m fl upprop innehöll flera hundra vittnesmål om trakasserier och sexuella övergrepp på scenkonstområdet
- Utifrån uppdraget skapa sig en bild av hur utbrett problemet är och vad som är specifikt för scenkonsten
- Klarlägga ett antal förhållanden inom scenkonstområdet och utifrån analysen av underlaget komma med konkreta förslag på insatser

Utgångspunkter

- Tidigare rapporter om och initiativ för jämställdhet inom scenkonsten
- Forskning om sexuella trakasserier
- Lagstiftning
- Kontaktvägar
- Ett etiskt och psykoterapeutiskt perspektiv
- Riktlinjer och handlingsplaner
- Enkätundersökning
- Analys av vittnesmål i uppropen
- Gruppintervjuer

Jämställdhet på scenkonstområdet

Översiktlig sammanställning av rapporter, redovisningar, utredningar, granskningar och initiativ, t ex:

- "Plats på scen" (SOU2006:42)
- "I väntan på vaddå?" Teaterförbundets guide till jämställdhet, 2007
- "Utveckling av konstnärlig process, organisation och ledarskap ur jämställdhets- och genusperspektiv", utbildning 2009-2010
- "Att gestalta kön", 2009

Efter #metoo

- Kulturministern presenterar kulturpolitiska steg i tio punkter
- Upprop inom 65 olika kategorier presenterar sju gemensamma åtgärdsförslag till jämställdhetsministern

Forskning om sexuella trakasserier

- **Definition:** Trakasserier av sexuell natur, t. ex. kommentarer, ord, beröring, blickar, ovälkomna komplimanger och anspelningar.
- Sexuella trakasserier är ett beteende som är oönskat
- Sexuella trakasserier är ett uttryck för ojämställdhet genom brist på respekt för kroppslig integritet
- Våld mot kvinnor för att skapa och upprätthålla kontroll och dominans
- Normalisering av en kultur där sexuella trakasserier accepteras

Forskning om sexuella trakasserier

- Härskartekniker
- Sextrakasseritrappa
- Skuld och skam
- Tystnadskultur
- Homosocialitet/Heterosocialitet
- Andra grunder än kön, t ex etnicitet, klass, sexualitet

Lagstiftning

Arbetsmiljölagen

- Systematiskt arbetsmiljöarbete
- Organisatorisk och social arbetsmiljö

Diskrimineringslagen

- Sexuella trakasserier
- Skyldighet att utreda och vidta åtgärder
- Förbud mot repressalier
- Aktiva åtgärder
- Samverkan

Kollektivavtal

- Skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare
- Inget av kollektivavtalen (Institutionsteateravtalet eller Privatteateravtalet) innehåller några bestämmelser som tar sikte på samverkan kring hantering av sexuella trakasserier
- Parterna i Institutionsteateravtalet har inrättat ett partsgemensamt Råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor

Visselblåsarfunktion, olika tolkningar

- Särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden
- Tankar om att den som utsatts ska kunna vända sig till en utomstående istället för till arbetsgivaren
- Arbetsgivarens ansvar att utreda

Tydliga kontaktvägar

- Tydlighet i vem eller vilken funktion som kan kontaktas
- Arbetsgivaren har övergripande ansvar
- Svensk Scenkonst och Teaterförbundet
- Rådgivning och stöd – chef, HR, jurist, skyddsombud
- Arbetsrättsliga frågor – HR, jurist
- Trakasserier i sociala medier – jurist
- Misstanke om brott – polisanmälan

Ett etiskt och psykoterapeutiskt perspektiv

- Att vara osynliggjord
- Skam och skamlöshet
- Arbetsmiljö, ledarskap och kultur
- Bristande jämställdhet en grogrund
- Tystnadskultur
- Samtal med offer och förövare
- Samtal med fokus på förändring och försoning

Riktlinjer och handlingsplaner

- Jämställdhetscheck 2010 (rev 2012). Ett verktyg för chefer, arbetsledare, fackliga representanter eller jämställdhetsansvariga i syfte att hjälpa i arbetet med att göra aktiva och medvetna val
- Mångfaldscheck 2014 Syfte att vara ett verktyg i arbetet med att skapa mångfald på arbetsplatserna och att se de normer som finns

Resultat av enkätundersökning bekräftar förekomst

- Anställda och verksamma inom Svensk Scenkonst uppger i högre utsträckning än allmänheten att de utsatts för sexuella trakasserier
- Kvinnor uppger i högre utsträckning att de utsatts än män
- Unga kvinnor uppger i högre utsträckning att de utsatts än äldre under de senaste 12 månaderna
- Tillsvidareanställning tycks ha en viss skyddande effekt mot utsatthet
- En överrepresentation för utsatthet vid gästspelsscen, privatteater och film/tv

Resultat av enkätundersökning bekräftar förekomst

- Högst utsatthet för kvinnor är bland sångsolister, skådespelerskor, regissörer, korister och musikalartister samt yrkesverksamma inom ljus, ljud och mask.
- Högst utsatthet för män är bland sångsolister, skådespelare, korister/musikalartister och dansare/koreografer
- Bland administratörer/ kommunikatörer/ producenter, dansare/koreografer och instrumentalister finns en lägre utsatthet, totalt sett

Resultat av enkätundersökning bekräftar förekomst

- Majoritet väljer att inte informera chef
- Orsak att inte anmäla: rädsla för att inte bli tagen på allvar, oro för att det missgynnar karriären
- Mindre än hälften av dem som anmält uppger att chef vidtagit åtgärder
- Tre av tio nöjda med hantering

Resultat av arbetsgivarenkät

- 89 procent använder sig av en jämställdhetsplan eller motsvarande.
- 88 procent använder sig av en policy mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- 86 procent använder sig av riktlinjer mot trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier
- 79 procent använder sig av en metod för att implementera, levandegöra och löpande följa upp arbetsplatsens planer, policys och riktlinjer
- 60 procent säger sig ha en metod för att fortlöpande utbilda chefer och arbetsledare i arbetsplatsens planer, policys och riktlinjer

I öppna enkätsvar efterfrågas

- Tydliga regler och policys samt ett förebyggande arbete
- Ett klimat som tillåter alla att lyssna, kommunicera och uppmärksamma, samt våga diskutera dessa svåra frågor
- Information och utbildning
- Chefer och arbetsledare tar sitt ansvar
- Nolltolerans mot sexuella trakasserier ska tillämpas

I arbetsgivarenkät öppna svar efterfrågas

- Kunskap
- Stöd i förebyggande arbete
- Samtalsstöd
- Stöd i arbetet med att förbättra arbetsmiljön
- Juridiskt stöd

Uppropen: riskanalys och kontextbedömning

- Vad har hänt? Sextrakasseritrappan
- När har det hänt? (arbetsdagen, fest, resa, vilka var med?)
- Vilken relation har förövaren och den utsatta?
- Vem är den utsatta (ålder, etnicitet, utbildning, anställningsform etc.
- Konsekvens (säga ifrån, anmäla, vad hände?)

Sextrakasseritrappan

1. Komplimanger som ges istället för ett professionellt bemötande
2. Tafs utan att röra; t.ex. känslan att bli "avklädd med blicken"
3. Den vänliga klappen; t.ex. direkt och ovälkommen beröring som kan verka oskyldig men som upplevs som kränkande
4. På-gränsen-tafsande; t.ex. att utnyttja ett tillfälle att stryka sig mot någon
5. Tafsande och andra övergrepp; t.ex. ord och handlingar som är uppenbart kränkande och hotfulla; kyssar, ovälkomna förslag
6. Det yttersta hotet; om en person inte får som den vill kommer den utsatta inte befordras eller få högre lön, krav på sex, våldtäkt

Resultat av uppropsanalys – generella slutsatser kan inte göras

- Risker under kvällsaktivitet eller fest i anslutning till arbetsdagen
- Förövaren ofta i överordnad position, t ex regissör eller pedagog
- Ofta i steg 5-6 i sextrakasseritrappan (tafsande, kyssar, krav på sexuella tjänster och andra övergrepp)
- Unga kvinnor, ibland i kombination med koppling till etnicitet
- Oftast ingen anmälan
- Uppmaning om ”att vänja sig”

Fyra gruppintervjuer

- Kvinnliga utövare
 - Manliga utövare
 - Kvinnliga tekniker
 - Chefer, kvinnor och män
-
- Olika områden inom scenkonsten och från olika delar av Sverige

Metod

- Ordföranden presenterade kommissionens uppdrag
- Ordföranden ledde samtalet och att var och en i gruppen fick besvara varje fråga i tur och ordning
- Kommissionens sekreterare gjorde anteckningar, vilka stämdes av
- Lyssna och reflektera (inte kommentera)
- Egna erfarenheter

Frågeområden

- Betydelsen av #metoo, personligt och för branschen
- Utmaningar relaterade till sexuella trakasserier
- Idéer till förändring
- Reflektioner om intervjusituationen

Betydelse av #metoo, några exempel

- Skulden flyttats från offer till förövare, lättnad för kvinnor
- Kvinnor berättar hur de fått bära ansvar även för den som kränkt dem, att det är slut med detta nu
- Män känner lättnad, berättar att de under de senaste månaderna ägnat sig åt självrannsakan
- Chefer beskriver lättnad, "vi måste ta tag i problemen, och att de varit omedvetna om omfattningen

Utmaningar, några exempel

- Bekräftar att tystnadskultur finns
- Konsten används som ursäkt
- Svårt att hantera ”manliga genier”
- Kvinnor vill inte vara ”besvärliga”, skamligt
- Utsatthet i många situationer, ansvar läggs på den utsatta
- Jargong och tradition, som även kvinnor försvarar
- Svårt med värdig reträtt
- Okunskap
- Chefer upplever sig ensamma i svåra situationer

Idéer till förändring, några exempel

- Ledarskap, uppföljning och tydlighet
- Att sätta in sexuella trakasserier i sammanhanget
ojämställdhet
- Samtal och utbildning
- Nätverk mellan olika konstformer
- Demokratisering i arbetet, se över repertoar
- Gemensamma principer i branschen
- Rutiner för nolltolerans i alla produktioner
- Förändra normer genom inkluderande kultur

Kommissionens analys

- Maktstrukturer och hierarkier
- Stjärnstatus grund för maktutövning
- Konstnärlig frihet i kreativa rum
- Tillfälliga arbetsgemenskaper
- Tystnadskultur
- Bristande rutiner och svag konflikthantering
- Bristande kunskap och kommunikation

Utgångspunkter för förslag

- Ett tillfälle att ta vara på för förändring
- Lagen är tydlig; sexuella trakasserier får inte förekomma
- Målet är att förändra normen om att sexuella trakasserier är en del av vardagen till att normen blir att det är oacceptabelt

Förslag

- Öka kunskap och initiera förändringsprojekt
- Levandegör riktlinjer och rutiner
- Skapa förutsättningar för ett gott ledarskap
- Överväg förändringar av kollektivavtal
- En reparativ process för vägen framåt
- Partsgemensamt råd nav i förändringsarbetet
- Behov av ytterligare genomlysning

Kunskap och förändringsprojekt

Kunskapshöjning, egna erfarenheter, reflektion och initiativ till förändringsprojekt:

- Utmana tystnadskulturen
- Konstnärlig frihet som är inkluderande
- Regelbundna utbildningar om sexuella trakasserier
- Utbildning för frilans-personal i arbetsledande ställning

Levandegör riktlinjer och rutiner

- Använd riktlinjer från DO
- Var uppmärksam på repressalier
- Tydlighet kring kontaktperson
- Använd checklistor
- Förarbete och kollationering

Förutsättningar för ledarskap

- Ägare och styrelsers ansvar
- Rekrytering av chefer med kompetens
- Långsiktigt arbetsmiljöarbete

Kollektivavtal

- Fördelar med att parterna tar ansvar för den egna branschen och kan utforma riktlinjer och rutiner som är anpassade till hur branschen ser ut
- Möjlighet: avtal om arbetsgivarens skyldigheter att bedriva aktiva åtgärder, DL, kompletterar och preciserar lagen vad gäller aktiva åtgärder mot trakasserier och repressalier.

Samtal för förändring

- Skapa rutiner för det goda samtalet som en väg för utveckling
- Det finns flera modeller för samtal och utveckling för att komma till rätta med missförhållanden på arbetsplatser , t ex reparativ process

Partsgemensamma rådet

- Viktig pådrivare i arbetet för förändring när det gäller arbetsmiljöfrågor inom scenkonstområdet
- Arena för branschöverskridande utbildning och förändringsarbete
- Integrera utbildningsinsatser i förändringsprojekt
- Utlysning om förslag till förändringsprojekt

Ytterligare genomlysning

- Konstnärliga utbildningar
- Styrning av verksamheter
- Fördjupade studier av t ex tystnadskultur

Avslutningsvis finns några konkreta tips riktade till

- Svensk scenkonst
- Teaterförbundet
- Styrelser
- Chefer
- Medarbetare