

Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring

 Diskussionhäfte



Diskussionsfrågorna är sammanställda av
Carin Khakee, sekreterare i Kommissionen
mot sexuella trakasserier inom scenkonsten.

Inledning

Rapporten ”Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring” kan användas som en del i förändringsarbetet på en arbetsplats eller i en organisation. För att underlätta diskussionen om rapporten och ämnet sexuella trakasserier har detta studiematerial tagits fram.

Tänk igenom hur materialet kan användas på er arbetsplats, utifrån förutsättningarna i verksamheten. Ska det var ett tillfälle eller flera? Vilka ska delta? Vem eller vilka ska leda samtalet? Nedan följer några tips att tänka på.

- **Anpassa arbetet till er verksamhet**

Frågorna och rapporten kan användas som en helhet eller i delar. Välj de delar av rapporten och de frågor som är relevanta för er.

- **Fundera över målgruppen**

Rapporten och frågorna är utformade för att kunna användas av olika grupper på arbetsplatsen, exempelvis ledningsgrupper, fackstyrelser eller grupper av medarbetare.

- **Skapa ett tryggt diskussionsklimat**

En förutsättning för ett framgångsrikt samtal är att skapa ett tryggt klimat så att de som deltar känner sig bekväma och kan prata öppet om de frågeställningar som behandlas. Fundera på vem eller vilka som får i uppdrag att facilitera mötet och tar ansvar för att samtalet blir respektfull och att alla kommer till tals. Samtalsledaren bör vara en person som har deltagarnas förtroende. Det kan vara en intern eller extern person.

Svensk Scenkonst Teaterförbundet för scen och film
www.svenskscenkonst.se www.teaterforbundet.se

Avsnitt 2. Bakgrund med syfte och utgångspunkt för kommissionens arbete

Fråga 2.1: I rapporten beskrivs det som hände i USA men också i Sverige under hösten 2017 och som ledde fram till upprop som uppmärksammade sexuella trakasserier i arbetslivet. Initialt omfattade uppropen kulturområdet och först ut, den 8 november 2017, var uppropet #tystnadtagnig. Kommissionen konstaterar i rapporten att det inte är första gången som arbetsmiljöproblem inom scenkonstområdet uppmärksammas men det är första gången det görs i så stor utsträckning och samlar så många samstämmiga röster.

Hur var ditt möte med #metoo? Varför tror ni att frågan aktualiserades just då? Vad avgjorde kraften i uppropen i Sverige? Varför tror ni upprop inte förekommit inom vissa delar av arbetsmarknaden?

| *Syfte: Att sätta scenkonsten i ett större sammanhang i samhället och i tiden.*

Avsnitt 3. Tidigare uppmärksamhet kring frågan om jämställdhet på scenkonstområdet

Fråga 3.1: I rapporten redogörs för att frågan om jämställdhet på inget sätt är ny för scenkonstområdet. Vad anser du att det arbetet betytt för scenkonsten? Vad har varit viktigast? När man läser genomgången, vilka aspekter, om några, av jämställdhet anser du saknas i det som gjorts tidigare? Vilka aspekter vore viktiga att lyfta fram idag?

Syfte: Att diskutera vad som saknats och vad som framkommit tidigare och reflektera över huruvida eller varför vissa frågor inte diskuterats tidigare.

Avsnitt 4. Sexuella trakasserier på scenkonstområdet – utgångspunkter för kommissionens analys och förslag

Följande frågor avser sid. 13-16 i rapporten
(Sexuella trakasserier är ett uttryck för ojämställdhet)

Fråga 4.1: I rapporten konstateras att sexuella trakasserier är ett uttryck för ojämställdhet och att det genom kunskap om hur ojämställdhet kommer till uttryck som förekomsten av sexuella trakasserier blir begripligt. När du läst det första avsnittet i denna del av rapporten (sid.13-16) känner du då igen det som står? Finns det sådant i det perspektivet som är nytt för dig?

Fråga 4.2a: I rapporten beskrivs hur viktigt det är att ledningen på en arbetsplats kan tala om varför man ska arbeta med jämställdhet. Vilket argument anser du skulle kunna bära ett arbete för att skapa nolltolerans när det gäller sexuella trakasserier inom scenkonsten?

Fråga 4.2b: Rapportens svar på fråga 4:2a är att argument för ett sådant arbete kan tangeras tankar som fritt skapande och fri konst. Hur relevant känns det för din arbetsplats respektive dig personligen?

Fråga 4.3: I rapporten lyfts normaliseringsprocessen fram som viktig för förekomsten av sexuella trakasserier. Har du varit i någon situation då det blivit tydligt att gränserna ser olika ut på olika arbetsplatser inom scenkonsten, antingen som utsatt, vittne eller om du hört talats om något som hänt? Vad kan det vara? Hur kan det bli så tror du?

Fråga 4.4: Reflektera kring härskartekniker. Har du någon gång blivit drabbad eller sett någon annan drabbas? Ge något exempel? Hur reagerade du och andra? Om det händer, när händer det? Har du själv använt dig av härskartekniker någon gång? Beskriv vad som hände!

Fråga 4.5: I avsnittet finns resonemang om tystnadskulturer. Det konstateras att det finns olika orsaker till att vara tyst. Hur ser det ut på din arbetsplats?

Fråga 4.6: I rapporten beskrivs homosocialitet, t.ex. när män bekräftar män när det är många män som har makt. Känner du igen dig i något som du upplevt eller som du har fått berättat för dig? Diskutera hur det kan bli ett problem på en arbetsplats eller i en produktion.

Fråga 4.7: Kommissionen konstaterar att mycket handlar om makt och maktfördelning när man ska förklara förekomsten av sexuella trakasserier. Kommissionen konstaterar att det behövs strukturella förändringar för att komma tillrätta med problemet. Vilka är dina tankar om det?

| *Syfte: Att reflektera kring ojämställdhet som orsak till sexuella trakasserier.*

Följande frågor avser sid 16-24 i rapporten (Lagstiftning och andra författningar rörande trakasserier)

Fråga 4.8: Som framgår av redogörelsen i rapporten så har arbetsgivaren ett långtgående ansvar både när det gäller att utreda och vidta åtgärder när det förekommer sexuella trakasserier. Anser du, att arbetsgivaren vid de arbetsplatser där du varit verksam, hanterat dessa frågor på det sätt som man är skyldig att göra som arbetsgivare? Finns det något som borde hanterats annorlunda?

Fråga 4.9: I diskrimineringslagen finns ett förbud mot repressalier. Dvs. en arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagarare för repressalier för att arbetstagararen anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, medverkat i utredningen enligt lagen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Är detta förbud tydligt i på din arbetsplats? Vilka är dina reflektioner?

Fråga 4.10: Det finns ganska nya bestämmelser i diskrimineringslagen om att arbetsgivaren ska vidta aktiva åtgärder för att motverka diskriminering. Det innebär bl.a. att arbetsgivaren ska undersöka om det finns risker för diskriminering eller repressalier och de upptäckta riskerna ska analyseras för att förebyggande och främjande åtgärder kan vidtas. I ditt tycke, hur borde ett sådant förebyggande arbete se ut? Vad måste man ta hänsyn till inom scenkonsten?

Fråga 4.11: Det förekommer ofta önskemål om att en visselblåsarfunktion ska inrättas som en funktion att vända sig till när uppgifter om trakasserier förekommer. Kommissionen konstaterar att en fördel med en sådan funktion är att missförhållanden kommer fram. En nackdel konstateras vara att arbetsgivarens ansvar inte blir tydligt då informationen som

kommer arbetsgivaren till del inte är fullödlig och det blir svårt för arbetsgivaren att ta sitt ansvar fullt ut. Utifrån det som beskrivs i rapporten vad som enligt lagen gäller för en visseblå-sarfunktion, på vilket sätt skulle en sådan funktion göra nytta? När kan det vara ett problem?

Syfte: Att reflektera kring hur lagstiftningen ser ut och hur den ska eller kan användas i praktiska exempel.

Följande fråga avser sid 25-28 i rapporten (Vem kan man vända sig till vid sexuella trakasserier?)

Fråga 4.12: Av texten framgår vart man kan vända sig om man blir utsatt för sexuella trakasserier. Lär du dig något nytt när du läser texten, var det något du inte visste? Hur tycker du att arbetsgivare och fack skulle kunna arbeta för att bättre nå ut med informationen?

Syfte: Att reflektera kring de kunskaper man idag har om vad man kan göra om man på något sätt blir utsatt av sexuella trakasserier.

**Följande frågor avser sid 28-31 i rapporten
(Ett etiskt och psykoteraapeutiskt perspektiv på sexuella trakasserier)**

Fråga 4.13: Av rapporten framkommer att organisationens värdegrund och på vilket sätt chefen och ledaren gestaltar denna spelar mycket stor roll för arbetsklimatet. Det som också har betydelse är vilka villkor man arbetar under dvs. tillgängliga resurser, styrelsens stöd och lojalitet hos personalen. Om detta appliceras på dina erfarenheter av arbetsmiljön inom scenkonstområdet, hur viktigt skulle du då säga att värdegrund, ekonomiska villkor, styrelsens stöd och lojalitet hos personalen är för ett framgångsrikt arbete för att främja en god arbetsmiljö (rangordna)? Motivera.

Fråga 4.14: I rapporten beskrivs hur tystnadskulturen skapar skamkänslor. Att en uppmaning till ett offer om att inte bry sig om det som har hänt innebär att skulden läggs på offret. Är det något du känner igen? Om du tänker dig ett scenario där någon utsatts för sexuella trakasserier, vad innebär tystnadskulturen för offer, vittnen och förövare?

Fråga 4.15: I rapporten lyfts vikten av att på arbetsplatsen kunna prata om det som hänt. Vilka erfarenheter av sådana samtal har du? Vad var bra och vad var dåligt? Hur tycker du att ett bra samtal ser ut?

Fråga 4.16: Ett samtal som inriktas på förändring och försoning beskrivs i rapporten. Det inkluderar både på offer och förövare och målet är kort sagt att man ska kunna gå vidare trots en svår erfarenhet. Tror du att sådana samtal, om de används mer systematiskt, kan vara en väg framåt? När är det viktigt att sådana samtal äger rum?

Syfte: Att reflektera kring rollen som ledare och medarbetare och hur man kan arbeta med samtal som möjligt verktyg för utveckling.

**Följande fråga avser sid 31 i rapporten
(Riktlinjer och handlingsplaner)**

Fråga 4.17: Har du erfarenhet av att jämställdhetschecken använts? Hur var det? Skulle den kunna utvecklas på något sätt?

| *Syfte: Att fundera på utvecklingsmöjligheter för verktyg som finns idag.*

Följande frågor avser sid 31-36 i rapporten (Enkätundersökning om sexuella trakasserier i scenkonst- branschen)

Fråga 4.18: Av rapporten framkommer hur vanligt sexuella trakasserier är inom scenkonstområdet enligt en enkät gjort av Kantar/SIFO. Resonera kring resultatet utifrån följande:

Verksamma inom scenkonstområdet är mer utsatta än yrkesverksamma i övrigt. Förvånar det dig? Varför/varför inte?

- Av resultatet framkommer att unga kvinnor är mest utsatta. Vilka är dina tankar kring det?
- Tillsvidareanställning tycks ge en viss skyddande effekt. Har du några reflektioner att göra om hur anställningsform kan påverka tystnadskulturen?
- Vilka tankar får du när du läser om att de flesta valt att inte berätta för någon att de utsatts för sexuella trakasserier?
- Av de som vågade anmäla pekade en stor andel på att de inte var nöjda med hanteringen. Vilka är dina tankar om det?

Fråga 4.19: Av enkätundersökningen framkommer att en hög andel av arbetsgivarna säger sig använda sig av planer och policys. På vilket sätt syns det på arbetsplatsen tycker du?

Fråga 4.20: I enkäterna gavs möjligheter att lämna öppna svar. Där efterfrågas en rad åtgärder från såväl arbetstagare som arbetsgivare. Vilka åtgärder tycker du är viktiga? Vad tycker du att de behov man pekar på säger om hur situationen är idag?

| *Syfte: Att reflektera över resultatet av enkäten i förhållande till de egna erfarenheterna.*

Följande frågor avser sid 36-37 i rapporten (En systematiserad analys av vittnesmålen i uppropen)

Fråga 4.21: Känner du igen det som framkommer av analysen när det gäller risker för att sexuella trakasserier ska äga rum?

Fråga 4.22: På sid. 36 återges ”Sextrakasseritrappan”. Den är framtagen av Ninni Hagman och ser ut på följande sätt:

Steg 1. Komplimanger som ges istället för ett professionellt bemötande. Exempelvis att harmlösa komplimanger bidrar till att man inte känner sig tagen på allvar i en arbetssituation.

Steg 2. Tafsar utan att röra. Exempelvis känslan av att ”bli avklädd med blicken” eller att någon stirrar på könsdelar. Sexuella anspelningar, gester, runda ord, porrbilder.

Steg 3. Den vänliga klappen. Exempelvis direkt och ovälkommen beröring som kan verka oskyldig men som upplevs som kränkande.

Steg 4. På-gränsen-tafsande. Exempelvis utnyttjas ett tillfälle att begå sexuella trakasserier som att stryka sig mot någon eller plocka bort ett hårstrå från någons bröst. Trycka sig mot någon i en hiss. Bortförklaras med att det var ett misstag.

Steg 5. Tafsande och andra övergrepp. Exempelvis ord och handlingar som är uppenbart kränkande och hotfulla, kysar. Ingen skulle tveka att kalla det för sexuella trakasserier och därför begås de när ingen ser. Hit räknas ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster.

Steg 6. Det yttersta hotet. Exempelvis att om en person inte får som den vill kommer den utsatta inte att få högre lön eller befordran. Hoten kan handla om sämre betyg, utebliven befordran, ryktesspridning eller isolering. Våldtäkt.

Tala om era egna erfarenheter. Diskutera trappan och hur den skulle kunna vara användbar i ett förebyggande arbete.

Syfte: Att reflektera kring situationer när sexuella trakasserier äger rum. Att diskutera på vilket sätt sextrakasseritrappan kan vara ett stöd i arbetet mot sexuella trakasserier.

Följande frågor avser sid. 37-43 i rapporten (Strukturerade intervjuer)

Fråga 4.23: Läs alla tre delar av redovisningen av intervjuerna, dvs. betydelsen av #metoo, utmaningar relaterade till sexuella trakasserier, idéer till förändring, högt i gruppen. Diskutera följande punkter:

- Vad känner du igen och vad känner du inte igen?
- Känner du igen något från det som någon annan har berättat?
- Finns det något du tycker var särskilt träffande?
- Om du blir vittne till sexuella trakasserier, vad gör du då?
Hur tycker du att det borde vara?

Syfte: Att kommentera det som kollegorna lyft fram som hinder och möjligheter och komplettera med egna erfarenheter.

Avsnitt 5. Kommissionens analys och slutsatser

Fråga 5.1: Kommissionen konstaterar i rapporten att de initiativ som tidigare tagits på området har haft betydelse; att frågan har aktualiserats vid flera tillfällen tidigare har medverkat till den starka reaktion och de upprop inom scenkonsten som #metoo startade. Håller du med om det? Hur tycker du att diskussionerna varit tidigare inom scenkonsten när det gäller sexuella trakasserier? Vilka är dina erfarenheter?

Fråga 5.2: En av kommissionens iakttagelser är att det finns tydliga hierarkier men att informella maktstrukturer tycks vara dominerande. Det gör ledarskapet otydligt. Håller du med om det? Varför/varför inte?

Fråga 5.3: Kommissionen menar att stjärnstatus ger en grund för maktutövning. Håller du med om den bilden? Är det något som kan eller bör ändras? I så fall hur?

Fråga 5.4: ”Jag har beskurit mig själv så länge” har en kvinnlig utövare sagt i en av de intervjuer som kommissionen genomfört. Kommissionen pekar på att den konstnärliga friheten används som argument för att ta sig friheter på någon annans bekostnad, ibland för att ursäkta sexuella trakasserier. Diskutera vad olika tolkningar av konstnärlig frihet innebär.

Fråga 5.5: Kommissionen konstaterar att scenkonsten präglas av tillfälliga arbetsgemenskaper och att det påverkar möjligheten att arbeta aktivt med arbetsmiljöfrågor. Hur kan man arbeta med att förändra arbetsmiljön trots att man ofta arbetar tillfälligt tillsammans?

Fråga 5.6: Kommissionen menar att tystnadskulturen är stark och bidrar till en normaliseringsprocess. Vilka orsaker har tystnadskulturen som du ser det? Försök lista så många faktorer du kan komma på och diskutera dem gemensamt.

Fråga 5.7: Kommissionen menar att ledningen för scenkonst-institutioner ibland har svårt att hantera sexuella trakasserier. Hur kan chefer ges förutsättningar att starta ett förändringsarbete? Hur kan de arbeta förebyggande? Hur kan chefer förändra sina rutiner för hantering av sexuella trakasserier. Kan du se någon förändring i positiv riktning på de arbetsplatser där du varit verksam sedan uppropen startade?

Fråga 5.8: Arbetsmiljön är något som skapas gemensamt. Vad kan du som medarbetare göra för att motverka sexuella trakasserier? Vad kan du som medarbetare göra när någon kollega utsätts för sexuella trakasserier?

| *Syfte: Få möjlighet att kommentera och komplettera kommissionens analys och beskrivning.*

Avsnitt 6. Kommissionens förslag

Fråga 6.1: Kommissionen menar att det efter #metoo och de upprop som följde finns ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring. Håller du med om det? Om det är så, vad krävs för att tillfället inte ska gå förlorat. Vad kan var och en göra?

Fråga 6.2: Ett av kommissionens förslag är att kunskapen måste öka och förändringsprojekt genomföras. För att kunna göra det behövs en gemensam bild i branschen av vilka problemen är. En gemensam värdegrund kan vara en plattform att utgå ifrån för att arbetet ska gå framåt. Anser du att det finns förutsättningar för ett sådant arbete? Hur skulle det kunna gå till? Vad är viktigt?

Fråga 6.3: Kommissionens rapport visar att lagstiftningen finns på plats. Rutiner och riktlinjer finns men att detta måste levandegöras i organisationen. Hur skulle det kunna gå till enligt dig? Varför är det viktigt? På vilket sätt kan det göra skillnad?

Fråga 6.4: Kommissionen pekar på att det måste finnas förutsättningar för att utöva ett gott ledarskap. Vilka förutsättningar anser du behövs? Saknas något i kommissionens förslag i denna del?

Fråga 6.5: Kommissionen konstaterar att det finns skäl att fundera på om kollektivavtalslösningar kan vara en framkomlig väg för att få till stånd en bättre fungerande ordning för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier. Tycker du att kollektivavtal, utifrån kommissionens förslag på sidan 51-52, är ett bra verktyg för att få ett gemensamt ansvarstagande på detta område?

Fråga 6.6: Kommissionen menar att samtalet är viktigt för en väg framåt. Vem eller vilka anser du ska vara ansvariga för att sådana samtal äger rum? När bör samtal äga rum? Vilka ska vara med i samtalet?

Fråga 6.7: Kommissionen föreslår att det partsgemensamma rådet ska vara ett nav för att driva förändringsarbetet framåt. På vilket sätt tycker du att rådet skulle kunna arbeta för att nå ut så brett som möjligt? Vilka inspel skulle du vilja göra?

Fråga 6.8: Kommissionen arbetade i 3 månader. Den konstaterar att den inte hann titta på alla delar och att ytterligare behov av genomlysning finns bl.a. när det gäller den rådande tystnadskulturen och hur frågorna integreras i de konstnärliga utbildningarna. Vad mer tycker du skulle behöva undersökas?

| *Syfte: Att reflektera kring kommissionens förslag och komma med förslag för det fortsatta arbetet.*

A series of horizontal dotted lines for writing.

**Ett tillfälle att ta vara på för
att skapa förändring**

 **Diskussionhäfte**