

Plats på scen

Betänkande av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet

Stockholm 2006



STATENS OFFENTLIGA
UTREDNINGAR

SOU 2006:42

SOU och Ds kan köpas från Fritzes kundtjänst. För remissutsändningar av SOU och Ds svarar Fritzes Offentliga Publikationer på uppdrag av Regeringskansliets förvaltningsavdelning.

Beställningsadress:
Fritzes kundtjänst
106 47 Stockholm
Orderfax: 08-690 91 91
Ordertel: 08-690 91 90
E-post: order.fritzes@nj.se
Internet: www.fritzes.se

Svara på remiss. Hur och varför. Statsrådsberedningen, 2003.
– En liten broschyr som underlättar arbetet för den som skall svara på remiss.
Broschyren är gratis och kan laddas ner eller beställas på
<http://www.regeringen.se/remiss>

Korrektur och språkgranskning: Eqvator AB
Formgivning: Josephine Barkeling

Tryckt av Elanders Gotab AB
Stockholm 2006

ISBN 91-38-22562-X
ISSN 0375-250X

Till statsrådet Leif Pagrotsky

Regeringen bemyndigade den 25 mars 2004 statsrådet Marita Ulvskog att tillkalla en kommitté med uppgift att lämna förslag till hur ett genus- och jämställdhetsperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet.

Med stöd i bemyndigandet tillkallades såsom ordförande regissören Birgitta Englin (nuvarande VD Riksteatern) och såsom ledamöter koreografen och chefen för Dansens Hus Kenneth Kvarnström, violinisten och gästprofessorn vid Kungliga Musikhögskolan Anna Lindal samt regissören och VD:n för Västsvenska Teater och Dans AB Ronnie Hallgren (nuvarande VD Göteborgs stadsteater).

Som sekreterare förordnades den 15 september 2004 pol.mag. Helena Salomonson och den 15 mars 2005 journalisten Gunilla Edemo.

Den 12 december 2004 förordnades följande personer som experter: departementssekreteraren Matilda Berggren, departementssekreteraren Frédérique Lémery, avdelningschefen Benny Marcel, kanslirådet Katarina Schmidt, konserthuschefen Anders Söderling. Konserthuschefen Anders Söderling entledigades på egen begäran från uppdraget som expert från och med den 20 september 2005. Den 20 september 2005 förordnades följande personer som experter: handläggaren Fredrik Gunnarsson, departementssekreteraren Jonas Jarefors och fil.dr Eva Mark. Den 16 januari entledigades kanslirådet Katarina Schmidt på egen begäran från uppdraget som expert och samma datum förordnades jämställdhetssakkunniga Kicki Scheller som expert.

Vid regeringssammanträde den 9 februari 2006 beslutades om tilläggsdirektiv för Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet i vilket utredningstiden förlängdes till den 28 april 2006.

Kommittén har anlitat ett antal konsulter. Regissören Jenny Andreasson, psykologen Nashmil Aram, fil. kand. Birgitta Fiedler,

frilansjournalisten Stefan Nordberg och tonsättaren Ylva Nyberg Bentancour har bistått sekreterarna i delar av utredningsarbetet. Frilansjournalisten Kristina Hultman, utredaren Anna Klerby och frilansskribenten Ulrika Lorentzi har varit sekreterarna behjälpliga med redigering och sammanställning av kvalitativt och kvantitativt material under utredningens slutfas.

Producenten Lina Zavalía har producerat kommitténs seminarier samt varit kontaktperson och ansvarig för produktionen av betänkandet. Hon var, tillsammans med projektledaren Lisa Ericson, ansvarig för genomförandet av konferensen *Framtidens scenkonstorganisationer* den 10 januari 2006 i Rosenbad. Anita Arnell och Sonia Redondo Benjaminson har varit kommitténs assistenter.

Kommittén överlämnar härmed *Plats på scen – betänkande av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet*.

Kommitténs uppdrag är därmed slutfört.

Stockholm den 28 april 2006

Birgitta Englin
Ronnie Hallgren
Anna Lindal
Kenneth Kvarnström

/Gunilla Edemo
Helena Salomonson

Innehåll

Sammanfattning	15
1 En kommitté för jämställdhet inom scenkonstområdet tillsätts.....	27
1.1.1 Tolkning av uppdraget	30
1.1.2 Vad kännetecknar en branschtillsatt kommitté?	31
1.1.3 Ett självreflexivt och självkritiskt förhållningssätt	31
1.1.4 Några utgångspunkter för vårt arbete	32
1.1.5 Huvuduppdraget: en obestridd och påverkande kraft	34
1.1.6 Frihet förutsätter styrning	36
1.1.7 Konstnärlig frihet som argument mot förändring.....	37
1.1.8 Verksamhetsanalys och organisationsutveckling	40
1.1.9 Konstnärlig forskning och utveckling.....	41
1.2 Bakgrund	42
1.2.1 Kulturpolitikens frånvaro i svensk jämställdhetspolitik	42
1.2.2 Jämställdhetsmål i svensk kulturpolitik	44
1.2.3 Jämställdhetspolitik och kulturpolitik – möten och kollisioner	45
1.2.4 Kulturpolitiken på väg mot ett prioriterat område.....	47
1.2.5 Jämställdhetspolitikens relation till andra politikområden.....	49
1.3 Avgränsningar av uppdraget.....	49
1.4 Tolkning av centrala begrepp	52
1.4.1 Kommitténs syn på kön, makt och jämställdhet	56
1.4.2 Kulturarv	57
1.4.3 Kvalitet	58

1.5	Arbetsformer	60
1.5.1	Samarbetet med andra kommittéer	60
1.5.2	En intersektionell ansats	60
1.5.3	Essäer	62
1.5.4	Möten, seminarier och konferens	63
1.6	Visioner	64
2	Huvuduppgiften är att lämna förslag till hur ett genus- och jämställdhetsperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet.....	67
2.1	Nya mål för jämställdhet i scenkonsten.....	68
2.2	Jämställdhetsintegrering	70
2.2.1	Statens kulturråd – sektorsansvar för jämställdhetsintegrering	70
2.2.2	Nationella scenkonstinstitutioner	73
2.2.3	Teater- och dansallianserna	76
2.3	Stöd till organisering.....	77
2.4	Scenkonstnärlig utbildning på högskolenivå	77
2.4.1	Genus- och jämställdhetsperspektiv i utbildningarna	77
2.4.2	Pedagogisk förnyelse ur genus- och jämställdhetsperspektiv	78
2.4.3	Nya examensbeskrivningar.....	79
2.5	Konstnärlig forskning och utvecklingsarbete.....	80
2.6	Nationellt uppdrag för genusperspektiv i scenkonst	81
2.7	Konsekvenser.....	82
3	Att analysera den rådande könsmaktordningen inom scenkonstområdet.....	85
3.1	Där resurserna finns, där finns männen	87
3.2	”Män som dansar är inga riktiga män”	89
3.3	Manligt ledarskap inom scenkonstområdet.....	90
3.4	Könsmärkta arbetsuppgifter och tematiker.....	93

3.5	Informella nätverk och icke-transparanta beslutsprocesser	94
3.6	Motstånd och maktlöshet eller strategi för förändring	97
3.6.1	”Ansvaret ligger någon annanstans?”	97
3.6.2	Struktur eller person?	99
3.6.3	”Initiativ till förändring kommer från fel håll?”	99
3.6.4	”Svårt att prioritera mellan perspektiven?”	100
3.7	Sammanfattande bedömning	101
Essä: Kön i scenkonstens organisationer		
	Av Nanna Gillberg och Jenny Lantz	104
Essä: Danskonst och jämställdhet		
	Av Liv Landell	125
Essä: Jämställdhet och genus på konstmusikområdet – reflektioner och slutsatser kring mäns dominans		
	Av Kristina Hultman	156
4	Hur dessa strukturer kan förändras.....	191
4.1	Första principen: kulturpolitisk styrning	192
4.1.1	Mål nummer ett – jämn fördelning av makt och inflytande	194
4.1.2	Mål nummer två – ekonomisk jämställdhet	197
4.1.3	Mål nummer tre – om sexualitet och kroppslig integritet	198
4.1.4	Mål och återrapportering	198
4.1.5	Kommitténs bedömning	200
4.2	Andra principen: att jämställdhetsintegrera	201
4.2.1	Kommitténs bedömning	203
4.3	Tredje principen: organisering på scenkonstområdet.....	205
4.3.1	Medier.....	207
4.3.2	Fackförbunden.....	208
4.3.3	Kulturområdet i utredningen Kvinnors organisering.....	209
4.3.4	Särorganisering.....	209
4.3.5	Kulturen och scenkonsten som en del av kvinnorörelsen	212

4.3.6	Organisering inom teaterområdet	215
4.3.7	Organisering på dansområdet	222
4.3.8	Organisering på konstmusikområdet	224
4.3.9	Kommitténs bedömning.....	227
4.4	Förändring i praktiken, utifrån tre principer.....	229
4.4.1	Jämställdhetsintegrera repertoarer: kvantitativa mål.....	229
4.4.2	Jämställdhetsintegrera publikarbete.....	233
4.5	Tidigare studier.....	240
4.6	Slutsatser: Samförstånd eller konflikt, morot eller piska? ...	242
Essä:	Dom ger tanken kropp – representantationer av kön i scenkonst	
	Av Anneli Gustafsson.....	248
Essä:	Jämställdhetsarbete med konservativa rebeller	
	Av Eva Mark.....	276
Essä:	Halva scenen och hela friheten – att jämställdhetsintegrera en teaterinstitution	
	Av Ronnie Hallgren	300
5	Åtgärder som vidtagits och framtida möjligheter.....	309
5.1	De nationella och regionala scenkonstinstitutionerna.....	311
5.1.1	Mål för de nationella scenkonstinstitutionerna	311
5.1.2	De nationella scenkonstinstitutionernas uppfyllelse av mål såvitt avser jämställdhet utifrån befintliga redovisningar	312
5.1.3	Sammanfattande bedömning av de nationella institutionernas uppfyllelse av målen.....	316
5.1.4	De regionala scenkonstinstitutionernas uppfyllelse av mål såvitt avser jämställdhet utifrån befintliga redovisningar	317
5.1.5	Sammanfattande bedömning av de regionala institutionernas uppfyllelse av målen.....	320
5.2	Kulturrådet	322
5.2.1	Kulturrådets mål och uppdrag.....	322
5.2.2	Kulturrådets arbete med jämställdhet i dag.....	323
5.2.3	Sektorsansvar för jämställdhetsintegrering	325

5.2.4	Kulturrådet, de fria grupperna och centrumbildningarna	327
5.2.5	Bedömning av Kulturrådets jämställdhetsperspektiv i arbetet med de fria grupperna	329
5.2.6	Centrumbildningar som en möjlig plats för förändring.....	331
5.3	Konstnärsnämnden	333
5.3.1	Konstnärsnämndens mål och uppdrag	333
5.3.2	Konstnärsnämndens arbete med jämställdhet i dag.....	334
5.3.3	Konstnärsnämndens bidragsfördelning ur jämställdhetsperspektiv	334
5.3.4	Konstnärsnämndens återrapportering.....	337
5.3.5	Konstnärsnämndens arbete med att bevaka konstnärernas villkor	340
5.4	Samverkan som strategi	341
6	Bristande jämställdhet kännetecknar också vissa konstnärliga högskoleutbildningar	345
6.1	Omfattning av kommitténs kartläggning.....	346
6.2	Möte med de scenkonstnärliga utbildningarna	348
6.3	Lagar, ramverk och berörda myndigheter	349
6.3.1	Högskolelagen och högskoleförordningen.....	350
6.3.2	Regleringsbrev	350
6.3.3	Högskoleverket	351
6.3.4	JämO: Jämställdhetslagen och likabehandlingslagen.....	351
6.4	Arbetet med jämställdhet och likabehandling vid universitet och högskolor.....	352
6.4.1	Organisation av arbetet	353
6.4.2	Högskolornas och universitetens styrande organ	356
6.4.3	Jämställdhetsarbetet beroende av eldsjälarna.....	356
6.5	Universitet och högskolor som arbetsgivare.....	358
6.5.1	Samtalstema: Befordran och befordringsreformen ..	361

6.6	Rekrytering av studenter: likabehandling och breddad rekrytering	362
6.6.1	Samtalstema: Antagningsprocessen	365
6.6.2	Samtalstema: Rekryteringsstrategier beroende på mans- eller kvinnodominans	367
6.7	Undervisningen i de grundläggande högskoleutbildningarna: jämställdhetsintegrering och genusperspektiv	368
6.7.1	Jämställdhetsintegrering av den grundläggande högskoleutbildningen	369
6.7.2	Genusperspektiv i den grundläggande högskoleutbildningen	371
6.8	Strukturer i de grundläggande högskoleutbildningarna: Kanon, mästare-lärling och den självständiga studenten	372
6.8.1	Samtalstema: Kanon	372
6.8.2	Samtalstema: Mästare-lärlingrelationen	376
6.8.3	Samtalstema: Den självständiga studenten – en drömbild?	377
6.9	Faktorer som främjar respektive hindrar pedagogisk och konstnärlig förnyelse i de grundläggande högskoleutbildningarna	378
6.9.1	Samtalstema: Studenternas engagemang	379
6.9.2	Kunskapslyft nödvändigt	379
6.9.3	Samtalstema: Relationen mellan yrkesliv och utbildning	380
6.10	Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete och konstnärligt utvecklingsarbete	382
6.11	Övrig scenkonstnärlig utbildning	385
6.12	Slutsatser, sammanfattande reflektioner	386
7	Verka på samma villkor	389
7.1	Uppdrag, anställningar och företagande	389
7.2	Studier om scenkonstnärers arbetsvillkor	391
7.3	Studier om andra frilansgrupper	396

7.4	Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.....	398
7.4.1	Lagstiftning.....	399
7.4.2	Några generella definitioner.....	399
7.4.3	Några definitioner specifika för scenkonsten.....	400
7.4.4	Hur vanligt är sexuella trakasserier?.....	401
7.4.5	Hinder mot anmälan.....	402
7.4.6	Starkt könssegregerade arbetsplatser	403
7.4.7	Scenkonstaktören och hans/hennes publik	403
7.4.8	Scenkonstaktören som student och pedagog.....	404
7.5	Arbetsmarknadens parter	404
7.5.1	Svensk Scenkonst.....	404
7.5.2	Teaterförbundet.....	406
7.5.3	Dansens ställning i Teaterförbundets jämställdhetsarbete	412
7.5.4	Sveriges Regissörer	413
7.5.5	SYMF – Sveriges Yrkesmusikerförbund	414
7.5.6	Arbetsmarknadens parter och lagstiftningen.....	415
7.5.7	Partssamarbete	416
7.6	Arbetsmarknadspolitiska åtgärder	416
7.6.1	Teateralliansen och Dansalliansen	417
7.6.2	Arbetsförmedlingen Kultur	419
7.6.3	Starta eget.....	420
7.6.4	ESF-rådet: stärka individen på arbetsmarknaden	420
7.7	Kommitténs bedömningar	421
7.7.1	Scenkonstinstitutionerna	421
7.7.2	Kulturrådet.....	422
7.7.3	Arbetsmarknadens parter.....	422
7.7.4	Andra politikområden	423
7.7.5	Visioner	424
7.7.6	Nya mål för jämställdhet inom scenkonstområdet.....	425
8	Utgångspunkten är att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar skall speglas och tas tillvara	429
Essä:	Teaterns skiftande kvaliteter Av Ylva Gislén.....	430

Essä: Är kvalitet ett (köns) neutralt begrepp? Rapport från ett seminarium Av Vanja Hermele	443
Essä: Att lägga framtiden tillrätta: Om de bildade männen och kanoniseringen av Beethoven Av Tobias Pettersson	455
Essä: Teatern är en man som blir kramig på fyllan Av Johan Hilton	470
Essä: Kvinnan i teatern – Ett modernt genombrott som har låtit vänta på sig Av Tove Ellefsen Lysander	489
Essä: Om teaterns heteronormativitet Av Stefan Nordberg	507
Essä: Straight Acting på Stora scenen Av Stefan Nordberg	514
Essä: Vill ni se mansteater? Publikarbete ur ett jämställdhetsperspektiv Av Rasmus Malm	522
Bilaga 1 Kommittédirektiv.....	543
Bilaga 2 Tilläggsdirektiv.....	547
Bilaga 3 Remissvar till regeringen: Förslag till förordningen om ändring i högskoleförordningen (1993:100).....	549
Bilaga 4 Seminarier/möten/konferenser som Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet genomfört under 2005 och 2006	553
Bilaga 5 Statistisk kartläggning av jämställdheten i institutionernas organisation och repertoar	561
Bilaga 6 Branschens guide till jämställdhetsarbete i scenkonsten	613

Bilaga 7 Teaterhögskolorna: <i>Att gestalta kön</i>.....	625
Bilaga 8 Musikhögskolorna: <i>Vem äger lärandet</i>	641
Bilaga 9 Arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering. En översikt över JämStöds utbildningar och metoder....	651

Sammanfattning

Som nybliven kulturminister blev jag förvånad över att scenkonstområdet låg så långt efter när det gäller jämställdhet och har en sådan övervikt av manliga chefer. Kulturen har för mig alltid varit en plats för nyskapande och föregångstänkande.

Så skriver utbildnings- och kulturminister Leif Pagrotsky i Svensk Scenkonsts krönika den 19 juli 2005¹. Ministern är inte ensam om att anse att scenkonsten ligger efter. På många andra områden i samhället har man i dag kommit mycket längre, både när det gäller att analysera organisationer ur genus- och jämställdhetsperspektiv och att driva praktiskt jämställdhetsarbete.

Till skillnad från utbildnings- och kulturministern är vi, när vi nu lägger fram detta betänkande, inte längre förvånade över att det står illa till med jämställdheten inom scenkonstområdet. Jämställdhetsfrågor har inte varit kulturpolitiskt prioriterade. Efterhand har vi kommit att inse att utformningen av den svenska jämställdhetspolitiken och kulturpolitiken är en nyckel till att förstå varför kulturområdet i dag inte är en plats för nyskapande jämställdhetsarbete och föregångstänkande genusanalyser.

Tre vägledande principer

En av de första formuleringarna i våra direktiv, en formulering som kommer att återkomma med viss regelbundenhet genom analyserna i *Plats på scen lyder*: ”Huvuduppgiften är att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet.”² Kommittén har tolkat detta uppdrag utifrån tre principer för ett jämställdhetspolitiskt

¹ Månadens krönika publiceras på Svensk Scenkonsts hemsida www.svenskscenkonst.se.

² Dir. 2004:39.

förändringsarbete. Tre principer som sedan har blivit vägledande i vårt arbete.

Den första principen rör kulturpolitikens roll visavi institutioner på scenkonstområdet. Vi som står bakom *Plats på scen* menar att konstnärlig frihet och oberoende, kan kombineras med ett större krav på förändring och ansvarstagande i jämställdhetspolitisk inriktning från regeringens sida. Om aktörer i ledande position på kulturområdet ska kunna ta ett ansvar för att jämställdhetsperspektiv genomsyrar den organisation eller institution som de ansvarar för, måste kraven på ansvarstagande ställas tydligt från uppdragsgivaren, vilket i fallet med nationella institutioner är regeringen. De generella jämställdhetspolitiska målen på kulturområdet måste analyseras och brytas ner till verktyg som kan fungera i ett konkret arbete, så att såväl kvinnor som män verkligen kan ta plats på scen. I detta betänkande föreslår vi nya mål för jämställdhetspolitiken på scenkonstområdet.

Den andra principen rör mainstreaming eller jämställdhetsintegrering.³ Det vill säga att jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla delar av en organisation och att ledningen har det övergripande ansvaret för att så sker. Med denna princip sprids alltså ansvaret för hur makten fördelas till alla parter inom en institution eller organisation, men styrningen av verksamheten måste ske på ett sätt så att de som ska genomdriva förändringar får mandat att göra detta. Vi ser jämställdhetsintegrering som en möjlig och prioriterad arbetsmetod för reell förändring. Arbetar man utifrån jämställdhetsintegrering blir också jämställdhets- och genusperspektiv obestridda och påverkande krafter.

Den tredje principen handlar om organisering. Ett jämställdhetsarbete inom scenkonstområdet ska också stödja enskilda aktörer och mindre grupper (av utövare, arrangörer och/eller publik) inom och utanför institutionerna som arbetar ur olika sorters genus- och jämställdhetsperspektiv. Särorganisering och ett tryck på konst-, musik-, teater- och dansscenerna som kommer från sidan och/eller underifrån har *en påverkande kraft* på scenkonstområdet och bör därför stödjas med jämställdhetspolitiska medel.

³ För en redogörelse för framväxten och innebörden av gender mainstreaming/jämställdhetsintegrering som strategi både nationellt och internationellt, se *Andrad ordning strategisk utveckling för jämställdhet*, Ds 2001:64.

Huvudförslag

Med utgångspunkt i ovanstående analys föreslår kommittén följande:

- Tre övergripande jämställdhetsmål för regeringens politik på scenkonstområdet som kommittén utformat utifrån de föreslagna jämställdhetspolitiska målen (prop. 2005/06:155) och de befintliga kulturpolitiska målen (prop. 1996/97:3):
 - Män och kvinnor ska ha samma rätt och möjlighet till deltagande i, inflytande över och delaktighet i scenkonsten.
 - Kvinnor och män som är verksamma inom scenkonsten ska ha samma möjligheter och villkor ifråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
 - Kvinnor och män som är verksamma i scenkonsten ska ha samma möjlighet till kroppslig integritet.
- Arbetet med att jämställdhetsintegrera scenkonstområdet intensifieras. Samtliga nationella och regionala scenkonstinstitutioner, berörda myndigheter samt teater- och dansallianserna ska ha jämställdhetsperspektiv i hela verksamheten: i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg.
- Kulturrådet får i uppdrag att vara sektorsansvarig myndighet för jämställdhetsintegrering av scenkonstområdet. Detta innebär ansvar för rapportering och analys av regionala och nationella institutioners organisationer, repertoarer och publikarbete samt ansvar för en strategisk stödenhet som stimulerar och stöttar jämställdhetsintegrering av berörda organisationer och institutioner inom scenkonstområdet. Enheten ska knytas till forskningskommunikation om jämställdhetsarbete inom scenkonsten.
- Kommittén föreslår uppföljningsbara jämställdhetsmål för de nationella institutionernas organisation, repertoar och publikarbete, vilket vi utvecklar nedan.

Organisation: kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsmål. Representation på organisationens olika nivåer och områden ska vara jämställd mellan kvinnor och män. I likhet med regleringsbrevet till universitet och högskolor bör de nationella scenkonstinstitutionernas uppdrag innehålla krav på att återrapportera åtgärder för hur nyrekrytering och intern rörlighet i personalen ska jämna

ut obalans mellan kvinnor och män på olika nivåer i organisationen. Även resultat av insatserna ska åiterrapporteras.

Fördelningen av en institutions resurser i form av pengar, utrymme och tid ska jämställdhetssäkras. Resultaten ska återrapporteras.

Organisationskulturen ska erbjuda män och kvinnor likvärdiga villkor och integritet.

Institutionerna ska åiterrapportera hur man arbetar kvalitativt för att villkoren för män och kvinnor på olika nivåer i organisationen ska bli likvärdiga samt hur villkoren ser ut i dagsläget. Initialt bör institutionerna få i uppdrag att fokusera på arbetet mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Repertoar: kvantitativt jämställdhetsmål. Jämställdhetsintegrering av de nationella scenkonstinstitutionernas repertoarer föreslås ske genom en kod för jämställdhet inom scenkonstområdet: alla produktioner inom en institution vägs samman under en treårsperiod. Ettdera könet ska vara representerat till minst 40 procent inom respektive konstnärlig kategori på och bakom scenerna. Detta redovisas enligt principen ”följ eller förklara”.

Konkret innebär ”Jämställdhetskod för scenkonsten” följande: Alla produktioner under en treårsperiod vägs samman, och ettdera könet ska vara representerat till minst 40 procent inom respektive konstnärlig kategori på och bakom scenerna (dramatiker, tonsättare, koreograf, regissör, dirigent, scenograf, skådespelare, dansare, musiker etcetera). Representationen omfattar nu levande såväl som döda konstnärer, det vill säga både den samtida scenkonsten som det kulturarv som institutionerna bevarar och brukar. De sammanlagda resurser (utöver lönekostnader) som institutionen haft för konstnärlig produktion ska under samma period ha förvaltats till minst 40 procent av upphovsmän av ettdera könet. Resursfördelningen bygger på samma princip som filmavtalet, prop. 2005/06.

Principen ”följ eller förklara” (”comply or explain”) hämtar vi från Svensk kod för bolagsstyrning. Den koden⁴ är avsedd att utgöra ett led i självreglering inom det svenska näringslivet. För scenkonstområdet innebär principen ”följ eller förklara” att en institution kan avvika från kodens 40-procentsregel. Att avvika från 40-procentsregeln behöver inte betyda att en institution miss-

⁴ Koden bygger på det förslag som kommittén Kodgruppen lämnade i december 2004, ordförande var Erik Åsbrink. Se skriften *Svensk kod för bolagsstyrning*, Näringsdepartementet 2004.

lyckats med att arbeta med jämställdhetsintegrering. Det avgörande är vilka motiv som finns för avvikelsen, och de målsättningar och strategier inför kommande treårsperiod som institutionen kan redovisa.

I detta betänkande används begreppet *statistisk jämställdhet* och med det avser vi en fördelning där ettdera könet är representerat eller förfogar över resurser till minst 40 procent. I de flesta fall är en 50–50 procents fördelning av resurser och representation önskvärd. Men inom vissa delar av scenkonsten rör det sig om ett ringa antal personer. I dessa fall kan fördelningen 50–50 procent bli en alltför strikt målsättning. Till saken hör även att inom delar av scenkonstområdet är fördelningen mellan kvinnor och män i dag sådan att 50–50 procents fördelning framstår som ett alltför avlagt statistiskt jämställdhetsmål.

Mottagare av redovisning enligt kodens princip är alltså regeringen, som i sin styrning av institutionerna har att förvalta de förklaringar som avges. En lika viktig mottagare är medborgarna, som genom principen får möjlighet till information och insyn.

Syftet med tillämpningsmodellen är att den bidrar till självreglering. Med principen ”följ eller förklara” kan dessutom ambitionsnivån läggas högre än om reglerna skulle vara tvingande. Vid tvingande regler måste kraven läggas på en nivå som är rimlig att begära av varje scenkonstinstitution vid varje tillfälle, ett slags minsta gemensamma nämnare som passar alla. Genom principen följ eller förklara kan kraven i stället läggas på en statistiskt jämställd nivå, även om det för den enskilda institutionen kan finnas skäl att avvika från 40-procentsregeln.

Publikarbete: kvalitativt jämställdhetsmål. Institutionernas utåtriktade verksamhet i form av föreställningar, konserter och andra publika aktiviteter ska bedrivas så att kvinnor och män, pojkar och flickor får del av denna på likvärdiga villkor.

För att arbeta mot ett sådant mål, bedömer kommittén att det är nödvändigt att i olika former föra dialog med de medborgare som berörs av verksamheten. Institutionerna bör inte åläggas procentuella mål för antal personer av respektive kön i publiken.

Övriga förslag

Högskolor som bedriver scenkonstnärlig utbildning bör få tydligare uppdrag i regleringsbrevet: genus- och jämställdhetsperspektiv ska integreras i undervisningen och högskolorna bör prioritera utbildning för fast och tillfälligt anställd undervisande personal. I sådan utbildning ska genus- och jämställdhetsperspektiv utgöra en viktig del.

Kommittén har dessutom valt att inkomma med ett remissvar till regeringen där vi föreslår tillägg i examensbeskrivningar för konstnärliga examina. Studenterna skall enligt kommittén för examen visa ett *kritiskt förhållningssätt till kulturarvet och till samtida och historiska kvalitetsbegrepp* samt *visa förståelse för konstens och konstnärers roller och villkor i nutida och historiska samhällen*.

Ett nationellt uppdrag för genusperspektiv i scenkonsten bör inrättas. Det kan delas ut i treårsperioder till scenkonstinstitutioner runt om i Sverige och ha som syfte att utveckla det konstnärliga arbetet ur olika genusperspektiv. Institutioner som samverkar med universitet och högskolor bör prioriteras.

Jämställdhetsorganisering inom scenkonstområdet bör stödjas av den nya jämställdhetsmyndigheten.

Uppdraget

Huvuduppgiften för kommittén har varit att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet. I uppdraget ingick att analysera den rådande könsmaktordningen inom scenkonstområdet, liksom inom konstnärliga högskoleutbildningar, och att lämna förslag till hur dessa strukturer kan förändras.

Kommittén skulle arbeta utåtriktat och i förhållande till såväl offentliga som privata aktörer inom scenkonstområdet. Det kunde till exempel ske genom seminarier eller hearings. Kommittén skulle ta ställning till behovet av framtida utbildningsmöjligheter för att stärka kunskapen om jämställdhets- och genusfrågor hos berörda institutioner och grupper.

Utifrån de redovisningar som lämnats av statliga myndigheter och institutioner inom scenkonstområdet, och av universitet och högskolor med konstnärliga utbildningar, skulle kommittén kartlägga och bedöma de åtgärder som vidtagits för att uppnå

regeringens mål såvitt avser jämställdhet. Kommittén skulle samråda med den särskilda utredare som på regeringens uppdrag skulle göra en översyn av jämställdhetspolitiken (dir 2004: 18).

Kommittén skulle föreslå en befintlig myndighet eller institution som fortlöpande kan driva arbetet med att främja jämställdhets- och genusfrågorna inom scenkonstområdet och som kontinuerligt kan förmedla aktuell kunskap och forskning om hur jämställdhets- och genusperspektivet kan användas för att utveckla scenkonsten.

Kommittén skulle ta del av de analyser och förslag som redovisats av en särskild arbetsgrupp i rapporten *Genus på museer* (Ds 2003:61).

Om kommittén lämnar förslag som medför kostnader skulle förslag till finansiering redovisas.

Kommittén skulle samverka med berörda myndigheter under Kulturdepartementet samt med institutioner och grupper inom scenkonstområdet, liksom med statliga och kommunala huvudmän, fackliga och andra organisationer samt universitet och högskolor. Uppdraget skulle ha redovisats i en rapport den 8 mars 2006, i ett tilläggsdirektiv förlängdes kommitténs arbetstid till den 28 april 2006.

Arbetet

Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet tillsattes våren 2004. Inledningsvis handlade arbetet om research, då förhållandevis lite finns dokumenterat kring jämställdhet och förändringsarbete inom scenkonstområdet. Vi inhämtade kunskap genom möten och intervjuer. Med tiden fördjupades arbetet. Kartläggningar och analyser genomfördes. Mycket tid ägnades åt att granska mål- och återrapporteringssystem och åt att inhämta kunskap om och erfarenheter av hur ett jämställdhetsarbete i konstnärliga organisationer kan bedrivas.

Vi har under hela den tid vi arbetat, lagt stor vikt vid uppdraget att arbeta utåtriktat och i förhållande till såväl offentliga som privata aktörer inom scenkonstområdet. Vi har arrangerat seminarier för att ta del av kunskap, förändringsvilja och motstånd inom scenkonstområdet. Under hösten 2004 och våren 2005 besökte vi de universitet och högskolor som bedriver scenkonstnärlig utbildning. Under hösten och vintern 2005/06 arrangerade vi rundabordsamtal med institutioner runt om i landet, tillsammans med arbetsgivar-

organisationen Svensk Scenkonst och tre andra kommittéer: Mångkulturåret 06, Aktionsgruppen för barnkultur och Orkesterutredningen. Samtalen fick sin final den 10 januari 2006 då vi i samarbete med dessa aktörer arrangerade en konferens för chefer, verksamhetsledare, rektorer och utbildningsledare inom scenkonstområdet. Därtill har vi deltagit i en mängd formella och informella möten.

Genom detta arbetssätt har vi mött enskilda och organiserade utövare, publik, kritiker, ansvariga chefer, politiker och forskare. En utgångspunkt för kommittén har varit att problem formuleras olika, beroende på var man befinner sig. Vi har strävat efter att synliggöra olika infallsvinklar och perspektiv inom scenkonstområdena teater, dans och musik – områden som sinsemellan har skilda förutsättningar.

En del av det utåtriktade utredningsarbetet har bedrivits i essäns form. Från kommittén oberoende aktörer har fått i uppdrag att undersöka scenkonstens tre dominerande områden – teatern, konstmusiken och dansen – för att få fram beskrivningar av vårt kulturpolitiska fält som också kan fungera som underlag för att stärka kunskap om jämställdhets- och genusfrågor. Detta har dels skett i form av analyser där argumentationen ligger nära utredningens egen, dels i form av helt fristående essäer varav en del även innehåller en viss dokumentation av kommitténs debatter och seminarier. Skribenterna har varit fria att använda sina egna begrepp. Få skribenter gör exakt samma tolkningar av och distinktioner mellan begrepp som kommittén, vilket tydliggör mångfalden av genus- och jämställdhetsperspektiv.

Betänkandet *Plats på scen*

I kapitel 1 redogörs för kommitténs utgångspunkter. Där återfinns de principer som inleder sammanfattningen, men också andra insikter och avvägningar i arbetet. Uppdrag, strategier och avgränsningar diskuteras. Där återfinns även en genomgång av jämställdhetspolitik, kulturpolitik och hur de två politikområdena förhåller sig till varandra.

Vår huvuduppgift att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet presenteras i kapitel 2.

I kapitel 3 redogör vi för några uttryck för könsmaktordningar som kommittén erfarit. Våra källor är möten med branschen i olika forum, den repertoarstatistik vi tagit fram samt intervjuer och analyser gjorda av externa skribenter. Ett par generella slutsatser är att män har större resurser att utöva sitt konstnärskap än vad kvinnor har. Beslutsprocesser som till exempel leder fram till repertoar och nyrekryteringar, tycks präglas av ett stort mått informalitet, vilket generellt sett förstärker mäns – och därmed försvagar kvinnors – tillgång till de arenor och de nätverk där beslut fattas.

Kommittén ansluter sig till det perspektiv på jämställdhetsarbete som fil.dr Eva Mark, expert i kommittén, introducerat för oss. Perspektivet går ut på att en konkret verksamhet – så som teater, konstmusik eller dans – inte kan applicera generella teorier om könsmaktordningen statistiskt på sin verksamhet. I alla fall inte om analysen ska leda till konkret förändring. Teorier bör även genereras ur den konkreta verksamheten i ett växelspel mellan teori och praktik.

I kapitel 4 fördjupar vi de mål vi föreslagit och de tre principer som våra förslag bygger på: kulturpolitisk styrning, jämställdhetsorganisering och stöd till organisering. Förslagen ska enligt direktiven innebära förändring av strukturer. Dessa mål och principer menar vi kan generera strategier för att förändra strukturer inom scenkonstområdet. Vi beskriver hur enskilda och organiserade kvinnor (och några män) varit en viktig påverkande kraft i jämställdhetsarbete på scenkonstområdet.

I kapitel 5 kartlägger och bedömer vi åtgärder som vidtagits för att uppnå regeringens mål såvitt avser jämställdhet utifrån de redovisningar som lämnats av statliga myndigheter, nationella och regionala institutioner. Några slutsatser är att Kulturrådets återrapportering och dialog med de regionala institutionerna och huvudmännen måste utvecklas. I dag ger åiterrapporteringen inte mycket information om hur jämställdhetsarbetet ser ut vid de regionala scenkonstinstitutionerna. Regeringen har skärpt sina mål till de nationella institutionerna, vilket kommittén ser som positivt. De tidigare målen och åiterrapporteringarna fungerade inte tillfredsställande. Den stora utmaning som följer med de nya målen är uppföljningen. Även om jämställdhetsperspektiv nämns i de övergripande verksamhetsmålen för scenkonstens institutioner, saknas i dag explicita krav på åiterrapportering. Vi redogör för bakgrunden till att ge Kulturrådet förtroendet att vara sektorsansvarig myndighet för jämställdhetsintegrering på scenkonstområdet samt förör-

dar samverkan myndigheter, institutioner, universitet och högskolor emellan.

”Bristande jämställdhet kännetecknar också vissa konstnärliga utbildningar”, konstaterar regeringen i våra direktiv. I kapitel 6 redovisar vi vår analys av strukturer och behov inom de scenkonstnärliga utbildningarna och konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete (konstnärlig FoU). Grundläggande scenkonstnärlig högskoleutbildning och konstnärligt FoU är av central betydelse för att genusperspektiv ska bli en obestridd och påverkande kraft i det konstnärliga arbetet. Detta gäller såväl för de studenter och forskare som utbildas till en verksamhet på scenkonstområdet, som för den konstnärliga kanon som hela tiden både utvecklas och förvaltas. Som bilaga till detta betänkande finns två utbildningsprojekt som initierats under kommitténs arbete, skådespelarutbildningarnas *Att gestalta kön* samt musikutbildningarnas *Vem äger lärandet?* Dessa initiativ lyfter kommittén även fram i de förslag som rör de scenkonstnärliga utbildningarna.

”Ett utvecklat konstnärskap förutsätter ofta en daglig träning oavsett utövarens livsfas eller livssituation i övrigt. Traditionellt har detta varit ett hinder för kvinnliga konstnärliga utövare som därmed inte heller haft förutsättningar att verka på samma villkor som manliga utövare”, skriver regeringen i direktiven. I kapitel 7 beskriver vi villkor på scenkonstens arbetsmarknad, de åtgärder som vidtagits av arbetsmarknadens parter för att uppnå jämställdhet samt identifierar ett antal behov. Vi fokuserar också på sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön som vi bedömer är ett betydande problem och ett strukturellt hinder för att uppnå jämställdhet inom scenkonstområdet.

”Utgångspunkten är att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar skall speglas och tas tillvara för att berika och påverka utvecklingen inom scenkonsterna teater, dans och musik”, skriver regeringen i direktiven. Essäerna i kapitel 8 kan ses som en problematisering av denna utgångspunkt. Scenkonsten har en historia och en samtid där kvinnor och andra som inte tillhör normen har exkluderats.

Slutord

I dag är mäns erfarenheter normen inom stora delar av scenkonsten, medan kvinnors erfarenheter är undantaget. Manliga perspektiv och mäns konstnärliga verk ses som allmänmänskliga, medan kvinnors perspektiv och verk ofta får representera ”endast kvinnor” och ges sämre status just därför. Detta vill kommittén förändra. Men vi vill också betona vikten av medvetenhet om att mäns och kvinnors erfarenheter inte endast präglas av könstillhörighet. Erfarenheter, kunskaper och livsvillkor handlar i hög grad om vilka andra positioner en människa har gentemot det som är norm i samhället, till exempel vad avser klass, etnicitet, sexualitet, ålder, funktionsduglighet och hälsa.

I Plats på scen argumenterar vi för att den konstnärliga friheten inte inskränks av ökad jämställdhet. Tvärtom. Jämställdhetsmålen på kulturområdet bör handla om att styra resurser, inte styra de konstnärliga processerna. Jämställdhetspolitisk styrning går att förena med stor konstnärlig frihet, ja, man kan till och med hävda att ingen konstnärlig frihet är möjlig utan jämställdhet.

Utifrån dagens situation med faktisk ojämställdhet, kan konsten inte sägas vara fri, eftersom förutsättningarna för att skapa konst inte är lika goda för kvinnor som för män. Kommittén anser att konsten blir fri först då förutsättningarna är lika. Så länge friheten inte är lika för män och kvinnor, måste den ständigt återkommande frågan bli: Konstnärlig frihet, för vem?

Förutsättningarna för det kulturpolitiska arbetet måste helt enkelt ändras så att den konstnärliga friheten gäller lika för båda könen. Det är först då som jämställdhet kan verka som obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet.

1 En kommitté för jämställdhet inom scenkonstområdet tillsätts

En av de första formuleringarna i våra direktiv, en formulering som kommer att återkomma med viss regelbundenhet genom analyserna i *Plats på scen* lyder:

Huvuduppgiften är att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli *en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet*.¹

Kommittén har tolkat detta uppdrag utifrån tre principer för jämställdhetspolitiskt förändringsarbete. Tre principer som sedan blivit vägledande i vårt arbete.

Den första principen rör kulturpolitikens roll visavi institutioner på scenkonstområdet. Vi som står bakom *Plats på scen* menar att konstnärlig frihet och oberoende, kan kombineras med ett ökat krav på förändring och ansvarstagande i jämställdhetspolitisk inriktning från regeringens sida. Om aktörer i ledande position på kulturområdet ska kunna ta ett ansvar för att jämställdhetsperspektiv genomsyrar den organisation eller institution som de ansvarar för, måste kraven på ansvarstagande ställas tydligt från uppdragsgivaren, vilket i fallet med nationella institutioner är regeringen. De generella jämställdhetspolitiska målen på kulturområdet måste analyseras och brytas ner till verktyg som kan fungera i ett konkret arbete, så att såväl kvinnor som män verkligen kan ta plats på scen. I detta betänkande föreslår vi nya mål för jämställdhetspolitiken på scenkonstområdet – tydliga mål menar vi är en förutsättning för en jämställd kulturpolitisk inriktning för scenkonstområdet.

Den andra principen rör gender mainstreaming eller jämställdhetsintegrering.² Det vill säga att jämställdhetsarbetet ska

¹ Dir. 2004:39.

genomsyra alla delar av en organisation och att ledningen har det övergripande ansvaret för att så sker. Med denna princip sprids alltså ansvaret för hur makten fördelas till alla parter inom en institution eller organisation, men styrningen av verksamheten måste ske på ett sätt så att de som ska genomdriva förändringar får mandat att göra detta. Vi ser jämställdhetsintegrering som en möjlig och prioriterad arbetsmetod för reell förändring. Arbetar man utifrån jämställdhetsintegrering blir också jämställdhets- och genusperspektiv obestridda och påverkande krafter. Kommitténs huvudförslag är att scenkonstområdet ska intensifiera arbetet med jämställdhetsintegrering.

Den tredje principen handlar om organisering. Ett jämställdhetsarbete inom scenkonstområdet ska också stödja enskilda aktörer och mindre grupper (av utövare, arrangörer och/eller publik) inom och utanför institutionerna som arbetar ur olika sorters genus- och jämställdhetsperspektiv. Ett tryck på konstmusik-, teater- och dansscenerna som kommer från sidan och/eller underifrån har *en påverkande kraft* på scenkonstområdet och bör därför stödjas med jämställdhetspolitiska medel.

Vår tolkning är att utan ett förändringstryck underifrån på ökad jämställdhet inom scenkonstområdet så hade till exempel denna kommitté aldrig blivit tillsatt.

Med utgångspunkt i ovanstående analys föreslår kommittén, så som regeringen skriver i direktivet, *en befintlig myndighet* som fortlöpande kan driva arbetet med att främja jämställdhetsarbetet inom scenkonstområdet. Enligt vårt förslag ska Statens kulturråd (Kulturrådet) ansvara för jämställdhetsintegrering inom scenkonstområdet och även ansvara för en stödjande funktion som kontinuerligt förmedlar aktuell kunskap om hur olika jämställdhetsperspektiv kan utveckla scenkonsten. Kommittén menar att eftersom jämställdhetsintegrering är en strategi där ansvar för jämställdhetsarbetet ska tas av dem som normalt har ansvar för organisationsutveckling, så förutsätter strategin satsningar på kompetensutveckling av de aktörerna.

På den politiska nivån krävs insatser för att samordna jämställdhetspolitik, kulturpolitik (inklusive konstnärspolitik), arbetsmarknadspolitik, socialpolitik och utbildningspolitik, inte minst vad gäller styrning och uppföljning av fattade beslut. I framtiden bör

² För en redogörelse för framväxten och innebörden av gender mainstreaming/jämställdhetsintegrering som strategi både nationellt och internationellt, se *Ändrad ordning strategisk utveckling för jämställdhet*, DS 2001:64.

kulturpolitiken prioriteras i jämställdhetspolitiken. På en konkret nivå gäller detta i uppbyggnaden av den nya jämställdhetsmyndighet som föreslås av regeringen i den jämställdhetspolitiska proposition³ som läggs fram i slutskedet av denna kommittés arbete. Om denna myndighet inrättas bör den enligt kommittén till exempel prioritera att stödja organisering inom scenkonstområdet (i annat fall ska detta göras av motsvarande instans, som har till uppgift att fördela medel till kvinnors organisering).

I den jämställdhetspolitiska propositionen⁴ skriver regeringen att ett utvecklingsarbete mellan jämställdhetspolitiken och politikområden av särskild relevans för de jämställdhetspolitiska målen ska initieras.

Denna kommitté menar att kulturpolitiken är ett sådant område av särskild relevans, kanske i synnerhet när det gäller att uppnå det övergripande jämställdhetspolitiska mål som föreslås: *Kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv.*

Det handlar *inte* om att scenkonstens institutioner ska åläggas att driva samhällsförändring i en viss riktning, vilket till exempel ingick i de uppdrag som de nationella scenkonstinstitutionerna tidigare hade:

Målet är att främja en samhällsutveckling som kännetecknas av social jämlikhet, jämställdhet mellan kvinnor och män, respekt och tolerans och där etnisk, kulturell, språklig och religiös mångfald tillvaratas som en positiv kraft samt att bidra till minskad diskriminering, främlingsfientlighet och rasism.⁵

Nej, det handlar om att scenkonsten och kulturen är en av de offentliga arenor som kvinnor och män använder för att forma samhället, därför är det av stor betydelse att kvinnor och män får likvärdig tillgång till denna arena. Sett utifrån ett större perspektiv, menar vi att jämställdhetspolitiken måste rymma en vision om kulturen som en arena där samhälleliga frågor kan gestaltas och ibland även avgöras.

³ 2005/06:155.

⁴ Ibid.

⁵ Uppdrag till de nationella scenkonstinstitutionerna 2004. Från och med 2005 är målen omformulerade, se kapitel 5 i detta betänkande.

1.1.1 Tolkning av uppdraget

Vår huvuduppgift är alltså att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli *en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet*. Våra förslag presenteras i kapitel 2.

I vårt uppdrag har därtill ingått att *analysera den rådande köns- maktordningen* inom scenkonstområdet. I kapitel 3 redogör vi för några uttryck för köns- maktordningar som kommittén iakttagit. Våra källor är möten med branschen i olika forum, den repertoarstatistik vi tagit fram samt intervjuer och analyser gjorda av externa skribenter.

Förslagen ska enligt direktiven innebära förändring av *strukturer*. I kapitel 4 fördjupar vi de tre ovan nämnda principer som våra förslag bygger på, principer som vi menar kan generera strategier för att förändra strukturer inom scenkonstområdet.

I uppdraget ingår dessutom att *kartlägga och bedöma de åtgärder som vidtagits för att uppnå regeringens mål såvitt avser jämställdhet*. Vi ska vidare *ta ställning till behovet av framtida utbildningsmöjligheter för att stärka kunskapen om jämställdhets- och genusfrågor hos berörda institutioner och grupper*. Samt *föreslå en befintlig myndighet som kan driva arbetet med att främja jämställdhets- och genusfrågorna och som kontinuerligt kan förmedla aktuell kunskap och forskning om hur jämställdhets- och genusperspektivet kan användas för att utveckla scenkonsten*. I kapitel 5 kartlägger och bedömer vi således åtgärder som vidtagits samt konkretiserar de principer och förslag vi presenterat i tidigare kapitel.

Bristande jämställdhet kännetecknar också vissa konstnärliga utbildningar, konstateras i direktivet. I kapitel 6 redovisar vi vår analys av strukturer och behov inom de scenkonstnärliga utbildningarna och Konstnärlig Forskning och utveckling (Konstnärlig FoU). Grundläggande scenkonstnärlig högskoleutbildning och konstnärlig FoU är av central betydelse för att genusperspektiv ska bli en obestridd och påverkande kraft i det konstnärliga arbetet. Detta gäller såväl för de studenter och forskare som utbildas till en verksamhet på scenkonstområdet, som för den konstnärliga kanon som hela tiden både utvecklas och förvaltas.

Ett utvecklat konstnärskap förutsätter ofta en daglig träning oavsett utövarens livsfas eller livssituation i övrigt. Traditionellt har detta varit ett hinder för kvinnliga konstnärliga utövare som därmed inte heller haft förutsättningar att verka på samma villkor som manliga utövare, skriver regeringen i direktivet. I kapitel 7 beskriver vi vill-

koren på scenkonstens arbetsmarknad, de åtgärder som vidtagits av arbetsmarknadens parter för att uppnå jämställdhet samt identifierar ett antal behov.

Direktivet anger en utgångspunkt som kommittén bör ha i utformandet av förslagen: *att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar skall speglas och tas tillvara för att berika och påverka utvecklingen inom scenkonstområdet.* Denna utgångspunkt fördjupas och problematiseras ur olika perspektiv av en rad skribenter i kapitel 8.

1.1.2 Vad kännetecknar en branschtillsatt kommitté?

Kommittén för jämställdhet på scenkonstområdet är branschtillsatt. Det innebär att vi, som kultur- och jämställdhetspolitiska aktörer, är en del av den sfär som vi samtidigt har fått i uppdrag att utreda. Detta faktum har skapat särskilda spänningar, och en särskild dynamik, både gentemot regeringen, gentemot medborgarna och i branschen. Vilka är ”vi” när denna kommitté talar? Är det regeringen som har gett oss uppdraget, eller är det teaterns, dansens och konstmusikens scener? Är det medborgarna?

Överväganden av denna karaktär har präglat vårt arbete. Men också viljan att komma fram till gemensamma ståndpunkter. Ganska snart kunde vi enas kring att arbeta visionärt ur ett utövarperspektiv, men även ur ett medborgarperspektiv. Ur utövarnas perspektiv är jämställdhet en rättvisefråga. Det är orimligt att villkoren för att verka inom vårt område är så ojämsställda mellan män och kvinnor. Särskilt om man som scenkonstaktör vill behålla bilden av att vi som konstnärer värnar yttrandefriheten och gärna dessutom vill vara en del av ett sammanhang där makten utmanas. Ur medborgarperspektiv är jämställdhet en del av en demokratiseringsprocess, som ytterst handlar om att scenkonsten ska vara angelägen för medborgarna i framtiden.

1.1.3 Ett självreflexivt och självkritiskt förhållningssätt

När vi fick uppdraget att utreda hur regeringen ska kunna åstadkomma förändring inom vårt område, kom vi att få ett delvis nytt perspektiv på frågan. Vi har alla en bakgrund som utövande konstnärer. Både innan och under utredningsarbetets gång har vi själva

haft en påverkan på det område vi kartlagt. Under möten, seminarier och en konferens har vi till exempel fört en intensiv dialog med människor i branschen, vilket varit en del av vårt uppdrag. Men vi står själva inte fria från de maktstrukturer som vi kartlägger och kritiserar. Vi är alla del av nätverk med tillgång till formell och informell makt.

Denna utredning handlar om maktstrukturer och hur dessa kan förändras. Men därför har det också blivit en trovärdighetsfråga för oss att sträva efter att förhålla oss självkritiska, samt att redovisa de beslutsprocesser som lett fram till den kartläggning, den analys och de förslag som vi nu presenterar.

Det går aldrig att vara helt objektiv när man kartlägger ett område. Dessutom blir man alltid tvungen att göra avgränsningar. Vi har självfallet gjort våra, och de redovisar vi nedan.

Det här betänkandet bygger alltså på aktiva val av det som vi ansett vara mest centralt att kartlägga. Analyser och förslag bygger på resultat av våra kartläggningar samt på värderingar som vi kontinuerligt redovisar.

1.1.4 Några utgångspunkter för vårt arbete

Som nybliven kulturminister blev jag förvånad över att scenkonstområdet låg så långt efter när det gäller jämställdhet och har en sådan övervikt av manliga chefer. Kulturen har för mig alltid varit en plats för nyskapande och föregångstänkande.

Så skriver utbildnings- och kulturminister Leif Pagrotsky i Svensk Scenkonsts krönika den 19 juli 2005⁶. Ministern är inte ensam om att anse att scenkonsten ligger efter. På många andra områden i samhället har man i dag kommit mycket längre, både när det gäller att analysera organisationer ur genus- och jämställdhetsperspektiv och att genomdriva ett praktiskt jämställdhetsarbete.

För några av oss som står bakom detta betänkande – *Plats på scen* – har erfarenheten att scenkonstområdet ligger så pass mycket efter andra samhällsområden, lett till ett engagemang i förändringsarbete inom våra egna verksamheter – på dansscener, inom konstmusiken och på teatern. Några av oss har främst varit engagerade i egenskap av chefer och konstnärliga ledare, ett par har även fristående engagemang bakom sig där vi som utövande konstnärer försökt påverka

⁶ Månadens krönika publiceras på Svensk Scenkonsts hemsida www.svenskscenkonst.se.

organisationer och organisationskulturer ”underifrån”. In i arbetet inom denna kommitté, har vi således tagit med oss väldigt olika erfarenheter och kunskaper.

Till skillnad från utbildnings- och kulturministern är vi, när vi nu lägger fram detta betänkande, inte längre förvånade över att det står så illa till med jämställdheten inom scenkonstområdet. Jämställdhetsfrågor har inte varit kulturpolitiskt prioriterade. Den forskning som studerat diskussionen och praktiken på kulturområdet, visar att jämställdhet under hela 1900-talet varit en ickefråga. Idéhistorikern Anders Frenander konstaterar i sin undersökning *Kulturen som kulturpolitikens stora problem, diskussioner om svensk kulturpolitik under 1900-talet*:

Inte någon gång i vår undersökning av vare sig officiella dokument eller enskilda debattinlägg har saken kommit på tal. Hela den kulturpolitiska diskursen, liksom kulturpolitikens målsättningar tycks vara helt könsneutrala. Eller åtminstone betraktas på det sättet.

Men kan de vara det? Vad betyder en så enkel sak som att det under lång tid varit en manligt dominerad politiker- och byråkratkår som fattat de beslut som berört en kulturpublik som till sin majoritet bestått av kvinnor?

Och vem är det som producerar den kultur som räknas in under svensk kulturpolitikens domäner? Är det ekonomiska stödet till konstnärer, artister och författare jämnt fördelat mellan könen? Hur framställs kvinnligt och manligt i den kultur som omfattas av statens omsorger? Vem är det som har den yttersta makten i de kulturinstitutioner som stöds av staten? Om allt detta vet vi ytterst lite.⁷

Efterhand har vi kommit att inse att utformningen av den svenska jämställdhetspolitiken och kulturpolitiken är en mycket viktig nyckel till att förstå varför kulturområdet i dag inte är en plats för nyskapande jämställdhetsarbete och föregångstänkande genusanalyser.

Vår förståelse av hur dessa båda politikområden relaterar till varandra har dessutom fått konsekvenser för vår syn på styrning respektive konstnärlig frihet. Därför har en genomgång av möten och kollisioner mellan jämställdhetspolitik och kulturpolitik fått utrymme i vår inledning.

⁷ Frenander, Anders (2005) *Kulturen som kulturpolitikens stora problem, diskussioner om svensk kulturpolitik under 1900-talet*, Hedemora: Gidlunds förlag, s. 216.

1.1.5 Huvuduppgiften: en obestridd och påverkande kraft

I dag är mäns erfarenheter normen inom stora delar av scenkonsten, medan kvinnors erfarenheter är undantaget. Manliga perspektiv och mäns konstnärliga verk ses som allmänmänniska, medan kvinnors perspektiv och verk ofta får representera ”endast kvinnor” och ges sämre status just därför. Detta vill kommittén förändra. Men vi vill också betona vikten av medvetenhet om att mäns och kvinnors erfarenheter inte endast präglas av könstillhörighet. Erfarenheter, kunskaper och livsvillkor handlar i hög grad om vilka andra positioner en människa har gentemot det som är norm i samhället, till exempel vad avser klass, etnicitet, sexualitet, ålder, funktionsduglighet och hälsa.

Hur ska formuleringen *genus- och jämställdhetsperspektiv ska bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet* tolkas? En första utgångspunkt för kommittén har varit att förskjuta regeringens definition ovan från singularis till pluralis. Det innebär att vi genomgående i denna utredning kommer att tala om *många olika* jämställdhets- och genusperspektiv på scenkonstens område, vilket vi återkommer till nedan.

Som vi nämnde inledningsvis är det vår uppfattning att strukturer kan förändras genom att 1) kulturpolitiken på scenkonstområdet får en annan inriktning där jämställdhet prioriteras och genom att 2) jämställdhetsintegrering blir ett vedertaget arbetsätt på scenkonstområdet samt genom att 3) staten stödjer organisering med jämställdhet som mål.

Principen om jämställdhetsintegrering syftar till att många erfarenheter, kunskaper och värderingar ska finnas representerade på alla nivåer inom scenkonstens organisationer. Men det är *allas* ansvar att andra perspektiv än den vite, västerländske heterosexuelle medelklassmannens erfarenheter, kunskaper och värderingar tas tillvara i scenkonstens organisationer. Att genomdriva förändring får aldrig endast bli en uppgift för de grupper av människor som i dag är exkluderade från eller underrepresenterade i den scenkonst som visas och/eller i scenkonstens organisationer. Om vi inte har visionen om *allas* ansvar för förändring av rådande normer, riskerar vi att arbetet för jämställdhet och jämlikhet tappar bort maktperspektivet. Resultatet kan bli att de som tar sig in (eller släpps in) i befintliga organisationer och strukturer, måste anpassa sig efter den (manliga, vita, heterosexuella medelklass-) norm som

råder där, alternativt syssla med en nischad scenkonst som antas beröra endast ”de andra, de annorlunda”.

Fil.dr och jämställdhetskonsult Eva Mark, tillika expert i kommittén, talar i sin essä⁸ *Jämställdhetsarbete med konservativa rebeller* i detta betänkande, om systembevarande respektive systemförändrande arbete. Enligt vad kommittén erfarit så sker jämställdhetsarbete på scenkonstområdet i dag ofta systembevarande. Ofta saknas analys och tolkning av maktrelationer mellan kvinnor och män, eller mellan det som i vår kultur anses kvinnligt respektive manligt, och vilja att förändra dessa maktrelationer. I stället begränsar sig arbetet ofta till sådant som att öka det underrepresenterade könets representation (vid exempelvis nyrekrytering). Den befintliga organisationen som sådan ägnas däremot inte någon kritisk analys.

Systembevarande arbete kan handla om att rikta insatser till kvinnor för att de ”måste bli bättre på att ta för sig”, eller att deras kompetens måste höjas innan någon förändring kan ske. Eller att ge vissa människor ett speciellt och tillfälligt utrymme vid sidan av den ordinarie verksamheten, som till exempel särskilda satsningar på kvinnliga tonsättare, dramatiker eller koreografer. Den typen av jämställdhetsarbete kan ha stor betydelse för enskilda individer som kan ges möjligheter som de kanske annars inte skulle ha haft. Men vi menar att om genus- och jämställdhetsperspektiven ska bli *den obestridda och påverkande kraft* inom scenkonstområdet som regeringen efterlyser, så måste analys och förslag till åtgärder lyftas från individplanet och riktas mot de strukturella makthierarkier som råder inom scenkonstens organisationer. Det är dessa strukturer som ska förändras, inte individuella personers insatser eller tillkortakommanden.

Ett systemförändrande arbete, enligt Mark, betyder att man fundamentalt förändrar en organisation på ett så djupgående sätt att man förändrar dess förutsättningar. Vi menar att institutioner och myndigheter på scenkonstområdet behöver studera hur strukturer i organisationerna exkluderar människor, på grund av kön. I jämställdhetsarbetet behöver de fokusera på de normer som råder, istället för på individuella kvinnors ”brister”.

Principen om organisering syftar däremot till att öka förutsättningarna för människor att agera utifrån egna definitioner av sig själva och de problem man vill undersöka och/eller angripa. Kommitténs vision är att enskilda individer ska slippa förväntningar på

⁸ För en definition av begreppet ”essä” se avsnitt 5.3 i detta kapitel av betänkandet.

att de borde skapa och/eller intressera sig för ett visst slags scenkonst, beroende av kön, sexualitet, klass, etnicitet. De erfarenheter som genererar olikheter i värderingar, kunskaper och perspektiv är nämligen föränderliga och därmed obeständiga. Ingen ska genom normens förväntningar tvingas att representera ett perspektiv som man själv inte identifierar sig med.

Men samtidigt går inte tanken om representation att överge. Statsvetaren Anneli Gustafsson beskriver i sin essä *Dom ger tanken kropp* i detta betänkande att det inte går att bortse från att sammanhang faktiskt förändras genom närvaron av människor med andra erfarenheter. Exakt hur förändringen blir, går dock inte att förutsäga. Ingen vet vilken typ av konstnärliga uttryck som kommer att följa av att scenkonstområdet jämställdhetsintegreras, lika lite som tidigare generationer kunde förutsäga vilken konst som de konstnärer som tillhörde arbetarrörelsen skulle skapa när de under 1900-talet erövrade tillgång till offentligheten. Ingen vet heller vilken scenkonst som kommer att skapas av de konstnärer som genom tydligare mångfaldsmål ges de resurser och förutsättningar som krävs för att ha en konstnärlig frihet att uttrycka sig.

1.1.6 Frihet förutsätter styrning

När vi vid möten, seminarier och konferenser presenterat vårt uppdrag, har vi kunnat notera att det finns en rätt väl spridd uppfattning om att konstens frihet inte går att kombinera med jämställdhetsintegrering i scenkonstens organisationer.

En intensiv debatt har pågått i medier, under seminarier, i korridorer och säkert också på många andra inofficiella arenor. Debatten har, som denna kommitté ser det, växlat mellan två olika perspektiv. Å ena sidan en upprördhet över att de som har makten inom scenkonsten är relativt homogena när det gäller kön, ursprung och ålder. Kommitténs arbete har genererat förhoppningar om att människor med andra perspektiv och erfarenheter än normens ska få makt över scenkonstens organisationer i framtiden, en utveckling som skulle kunna släppa fram nya typer av berättelser och konstnärliga uttryck.

Å andra sidan en upprördhet över det som uppfattats som direktiv från staten och en rädsla för en kulturpolitisk utveckling där den konstnärliga friheten kan komma att inskränkas i jämställdhetens och jämlikhetens namn.

I *Plats på scen* argumenterar vi för att den konstnärliga friheten inte inskränks av ökade insatser för jämställdhet. Tvärtom. Jämställdhetsmålen på scenkonstområdet bör handla om att styra resurser, inte styra de konstnärliga processerna. Jämställdhetspolitisk styrning går att förena med stor konstnärlig frihet, ja, man kan till och med hävda att ingen konstnärlig frihet är möjlig utan jämställdhet. Begränsningar av människors konstnärliga utrymme utifrån normativa föreställningar om kön och genus, menar vi kväver all sorts kreativitet.

Utifrån dagens situation med faktisk ojämställdhet, kan konsten inte sägas vara fri, eftersom förutsättningarna för att skapa konst inte är lika goda för kvinnor som för män. Kommittén anser att konsten blir fri först då förutsättningarna är lika. Så länge friheten inte är lika för män och kvinnor, måste den ständigt återkommande frågan bli: Konstnärlig frihet, för vem?

Förutsättningarna för det kulturpolitiska arbetet på scenkonstområdet måste helt enkelt ändras så att den konstnärliga friheten gäller lika för båda könen. Det är först då som jämställdhet kan verka som obestridd och påverkande kraft.

1.1.7 Konstnärlig frihet som argument mot förändring

Kulturministerns bild av kultursektorn som ”en plats för nyskapande och föregångstänkande”, i citatet ovan delas av många verk samma inom scenkonsten. Vi vill ställa frågan om inte just denna föreställning i sig kan utgöra ett hinder för förändringsarbete.

I denna kommittés utåtriktade arbete har vi gång på gång, framför allt hos personer med makt inom området, stött på uppfattningen att konsten är ett mycket speciellt område. Så speciellt att samma genus- och jämställdhetsbegrepp som används på andra samhällsområden, i själva verket inte är tillämpbara här. Konsten är fri, har man sagt oss, och styrs inte av de normer och begränsningar som påverkar aktörerna på andra samhällsområden.

I *Plats på scen* argumenterar vi för att det är dags att överge den föreställningen. Den maktanalys som ligger till grund för till exempel de jämställdhetspolitiska mål som riksdagen har tagit, är självfallet tillämpbar även på scenkonstområdet. Scenkonsten är en del av samhället, den finansieras av medborgarna, och ska därmed omfattas av samma jämställdhetspolitiska mål som övriga samhället.

Kommitténs primära fokus är möjligheten till representation, till plats på och bakom scen: Vem eller vilka har tillgång till de formella och informella arenor där beslut fattas, resurser fördelas, och villkoren för kvinnor respektive män inom en viss organisation formas? Det är svaret på sådana frågor som sätter ramarna för den konstnärliga friheten.

En särskild aspekt, som i hög grad påverkar debatten om konstnärlig frihet och kulturens relation till statsmakterna, rör principen om armlängds avstånd, varför vi funnit det motiverat att redogöra för vår principiella inställning.

Publicisten Arne Ruth beskriver i skriften *Den nordiska femklövern – kulturpolitisk odling i efterkrigstidens välfärdssambälle*⁹ hur begreppet ”arm’s length principle”, kommit att få stor betydelse i nordisk kulturpolitik. Begreppet myntades i Storbritannien när Arts Council bildades 1946 och kännetecknar ett system där politiker kan ange ramarna för offentliga bidrag men saknar direkt inflytande över fördelningen av medlen. De nordiska länderna har lånat in modellen under beteckningen ”på armlängds avstånd”. Tillämpning av systemet i de nordiska länderna skiljer sig dock från den brittiska modellen. Arts Council fattar egna beslut, men dess ledamöter tillsätts av regeringen med expertkunnande som kriterium. I Norden har självständigt nominerade representanter för konstnärliga yrken ett avgörande inflytande över anslagens fördelning. Graden av konstnärsstyrka varierar i viss mån mellan länderna, men principen om självständighet är gemensam. Ruth skriver:

Idén om avstånd mellan statsmakt och stödbeslut har sitt ursprung i den statsrättsliga författningsläras princip om uppdelade maktsfärer. När kulturstödet etablerades under efterkrigstiden blev det en viktig legitimationsgrund att säkra konstens självständighet från statsmakten. Det ideologiska klimatet präglades av erfarenheter av den statsmanipulerade konsten i Nazityskland och Sovjetunionen.¹⁰

Tidigare ifrågsättanden av principen om armlängds avstånd har enligt Ruth ofta kommit från högerpopulistiskt håll. De har då gått ut på att det är elitistiskt att experter väljer vad som är kvalitet, sådana avgöranden bör i stället återföras till de folkvalda. I slutändan bör majoriteten fälla utslaget om vilken konst som ska få del av resurserna. Här uppkommer således en strid mellan ”folklig kultur” och ”finkultur”, eller om man så vill mellan ”bred kommersiell

⁹ Ruth, Arne (2003) *Den nordiska femklövern – kulturpolitisk odling i efterkrigstidens välfärdssambälle*, Köpenhamn: Nordiska kulturfonden (reviderad utgåva september 2003).

¹⁰ Ibid. s. 18.

folksmak” och ”experimenterande nyskapande konst”. I den debatten blir estetiska frågor till politiska avgöranden.

Denna kommitté inser vikten av en princip byggd på hur totalitära stater historiskt har använt sig av konsten. I en demokrati ska konstnärer kunna kritisera statsmakterna och ett land som Sverige är inte vaccinerat mot totalitära krafter. Men samtidigt anser vi inte att denna princip ska få stå som hinder för en demokratisering av konsten. Dagens kulturpolitik präglas givetvis av ett auktoritärt europeiskt arv, men också av nya relationer mellan medborgare och samhälle än de som etablerades i 1930-, och 40-talens Europa. Principen om ”armlängds avstånd” mellan statsmakterna och kulturen bör därför omförhandlas – ramarna bör förtydligas.

När denna kommitté ifrågasätter principen om armlängds avstånd och vill ha en demokratisering av scenkonsten med tydliga mål och uppdrag från staten samt jämställdhetsintegrering som principer, bygger vi våra resonemang på en delvis annan syn på problemen än de som redovisas av Arne Ruth. Vi menar att fördelning av materiella och symboliska resurser måste demokratiseras, men inte utifrån en princip om vilken scenkonst som majoriteten (eller marknaden) vill ha eller utöva. I stället vill vi se en *heterogenisering*, i så motto att många olika slags människor ska få del av resurserna, utifrån många olika perspektiv.

Vi menar att principen om armlängds avstånd, i kombination med hur begreppen konstnärlig kvalitet och kulturarv har använts (vilket vi återkommer till nedan), hittills inte har kunnat ge alla aktörer på scenkonstområdet likvärdig tillgång till den konstnärliga friheten. Bristen på konstnärlig frihet är alltså ett tungt vägande skäl till att det behövs tydligare riktlinjer för hur resurserna ska fördelas. Riktlinjerna ska dock inte vara estetiska utan demokratiska. Det handlar inte om att styra människor till att skapa ”godkänd konst”, för att få del av medlen. Däremot är det inte rimligt att någon ges företräde till resurser och plattformar som möjliggör konstnärligt skapande, endast utifrån det faktum att han råkar vara man.

1.1.8 Verksamhetsanalys och organisationsutveckling

Våra direktiv slår fast att

för publiken är det /.../ angeläget att få möta en gestaltning, som bygger på såväl kvinnors som mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar.

Vi menar att samhällets strukturer, organisationernas strukturer och det konstnärliga innehållet vi möter på scenerna hänger samman, men som vi beskrivit ovan under rubriken 1.1.5 handlar det inte om någon enkel ekvation.

Fler kvinnor och fler människor med andra erfarenheter än normens ska komma in på alla nivåer i scenkonstens organisationer. Men en sådan ökad representation leder inte med någon automatik till en förändring av organisationskulturen och/eller av det konstnärliga innehållet. Förmågan att analysera en organisation eller en konstnärlig process ur jämställdhetsperspektiv och att kunna arbeta för att villkoren i organisationen och skapandeprocessen är jämställda, förutsätter *kunskap* (vilket i sig inte är en *tillräcklig* förutsättning, först och främst krävs tydliga mål och uppdrag att förändra).

Förhållandevis lite finns dokumenterat när det gäller jämställdhet inom scenkonstområdet eller kulturområdet i stort. Enligt direktivet ska vi föreslå en befintlig myndighet eller institution som kan förmedla aktuell kunskap och forskning om hur jämställdhets- och genusperspektivet kan användas för att utveckla scenkonsten. Den stödjande funktion som vi föreslår att Kulturrådet ska ansvara för, bör kunna förmedla kunskap om hur olika jämställdhetsperspektiv kan användas i arbetet med jämställdhetsintegrering och därmed utveckla scenkonsten.

Kunskap är centralt för att jämställdhetsintegrera. Kommitténs erfarenhet är att beslutsprocesser och konstnärlig gestaltning är intimt sammankopplade. För att förstå och påverka en konstnärlig praxis, behöver till exempel formella och informella strukturer i olika nätverk undersökas. Vem eller vilka har tolkningsföreträde, tillgång till informationskanaler, rätten att definiera ett visst sammanhang? Och vem eller vilka har i sin tur *inte* företräde och rätt att agera i ett visst sammanhang? Detta kan gälla i sammanträdesrummet, när repertoaren ska läggas eller i skapandeprocesser på scenen.

Inom scenkonstområdet behövs både forskning bedrivs och praktisk erfarenhet av förändringsarbete dokumenteras. Allt som kan belysa de principer och strukturer som vägleder konstnärligt arbete är användbart i ett arbete med jämställdhetsintegrering.

Det finns en omfattande forskning om kön och organisationer, liksom erfarenhet av praktiskt jämställdhetsarbete, från andra samhällssektorer. I essän *Kön i scenkonstens organisationer* i detta betänkande beskriver organisationsforskarna Nanna Gillberg och Jenny Lantz från Handelshögskolan i Stockholm ett flertal möjliga sätt att förstå betydelser och konsekvenser av kön och makt i scenkonstens organisationer. De pekar på behovet av mer forskning om kön och makt inom scenkonstområdet.

Vi föreslår att en arena för forskningskommunikation byggs upp i samverkan mellan Kulturrådet och Konstnärsnämnden samt andra relevanta aktörer. Jämställdhetspraktiker, akademiker från olika discipliner och konstnärer behöver mötas för att generera användbara analyser och redskap för förändring. Framtida forskning om kön, organisationer, arbetsmarknad, konst och kulturpolitik måste i ännu högre grad kopplas till jämställdhetsarbete inom scenkonstområdet.

1.1.9 Konstnärlig forskning och utveckling

När det gäller forskning om hur olika *genusperspektiv* kan användas för att utveckla scenkonsten och dess gestaltning, så menar kommittén att den uppgiften hör hemma inom de universitet och högskolor som bedriver scenkonstnärlig utbildning – dock gärna i samverkan med aktörer i branschen – samt i ett tidsbegränsat nationellt uppdrag som bör förvaltas i treårsperioder av institutioner som hårbärgerar viljan och förmågan att undersöka och utveckla scenkonsten ur genusperspektiv.

Inom akademin i Sverige har genusforskningen systematiskt givits stöd sedan 1990-talet. I dag förvaltas medel för genusforskning av Vetenskapsrådet. Kommittén menar att dessa medel bör göras tillgängliga även för konstnärlig FoU ur genusperspektiv. Detta om genusperspektiv ska bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet och det ska finnas aktuell kunskap och forskning att förmedla till branschen och till framtidens studenter vid de scenkonstnärliga utbildningarna, även när det gäller

konstnärlig gestaltning och konstnärliga arbets- och lärandeprocesser.

Att framtidens scenkonstnärer genom utbildning, fortbildning och Konstnärlig FoU ges möjlighet att utveckla analyser av hur genus konstrueras och hur relationer mellan könen (re)producerar makt, styr inte hur denna kompetens sen omsätts i konstnärlig praxis. Tvärtom. När genusperspektiv blir en obestridd kraft, kommer scenkonsten bli mer differentierad, och kunna erbjuda en större variation av bilder av kvinnor, män och maktrelationer än vad som är fallet i dag. Genus är ett mångfacetterat begrepp och rymmer många, i vissa fall motstridiga, ideologier. Vilka konstnärliga praktiker som utmynnar ur ett utvecklingsarbete på detta område kan eller vill denna kommitté vare sig styra eller förutsäga.

1.2 Bakgrund

1.2.1 Kulturpolitikens frånvaro i svensk jämställdhetspolitik

I och med propositionen *Delad makt delat ansvar*¹¹ fick svensk jämställdhetspolitik en delvis ny inriktning. Den dåvarande borgerliga regeringen under statsminister Carl Bildt och jämställdhetsminister Bengt Westerberg, framhåller i propositionen att trots att de flesta *formella* hinder för jämställdhet är undanröjda i Sverige, så präglas samhället fortfarande i stor utsträckning av brist på jämställdhet *i praktiken*. Vidare konstateras att det jämställdhetsarbete som dithills bedrivits har fokuserat på insatser för attitydförändring och för att kvinnors resurser och kunskaper ska öka. Det har dock inte gett tillfredsställande resultat.

Svensk jämställdhetspolitik förses i och med denna proposition med en tydligare maktanalys än tidigare, en analys baserad på landvinningar inom genusvetenskapen (se avsnitt 1.4 nedan). För att komma till rätta med ojämställdhet, menade man, handlar det inte främst om att öka människors kunskap och förändra deras attityder, utan om att förändra de *informella strukturer* i samhället som bidrar till eller förstärker ett ojämlikt maktförhållande mellan könen. Slutsatsen blev att framgångsrikt jämställdhetsarbete inte kan bedrivas isolerat, utan måste få genomslag inom *alla* politikområden.

¹¹ prop. 1993/94:147.

I varje regeringsförklaring sedan dess har regeringen uttalat att jämställdhetsperspektiv ska genomsyra alla delar av regeringens politik. Denna inriktning kom att kallas gender mainstreaming eller jämställdhetsintegrering och är alltjämt den strategi som regeringen har för att bedriva jämställdhetspolitik. Regeringens särskilda utredare Gertrud Åström har i *Makt att forma sambället och sitt eget liv*¹² utvärderat regeringens jämställdhetspolitik med tyngdpunkt på vad som skett sedan *Delad makt delat ansvar*¹³. Hennes utredning föreslår att jämställdhetsintegrering som strategi ska ligga fast. Den definition av jämställdhetsintegrering som används är framtagen av Europarådet:

En omorganisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.¹⁴

Vad är det då som ska integreras i alla politikområden? Det övergripande mål som fastställdes 1994 i propositionen *Delad makt delat ansvar* var följande:

Jämställdhet innebär att kvinnor och män har lika möjligheter, skyldigheter och rättigheter på livets alla områden.

Detta mål bröts i sin tur ned i mer konkreta delmål:

En jämn fördelning av makt och inflytande mellan kvinnor och män.
Samma möjligheter för kvinnor och män till ekonomiskt oberoende.
Lika villkor och förutsättningar för kvinnor och män i fråga om företagande, arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet.

Lika tillgång för flickor och pojkar, kvinnor och män, till utbildning och samma möjligheter att utveckla personliga ambitioner, intressen och talanger.

Samma ansvar för kvinnor och män för arbetet med hem och barn.
Frihet från sexualiserat (könsrelaterat) våld.¹⁵

I och med strategin jämställdhetsintegrering så kom politikområdet Kulturpolitik att omfattas av dessa jämställdhetspolitiska mål. Alla myndigheter och institutioner som har till uppgift att förverkliga regeringens kulturpolitik ska också verka för att de jämställdhetspolitiska målen uppnås, med jämställdhetsintegrering som strategi.

¹² SOU 2005:66.

¹³ prop. 1993/94:147.

¹⁴ Ds 2001:64.

¹⁵ prop. 1993/94:147.

Ingen av de åtgärder som föreslås i propositionen *Delad makt delat ansvar* rör dock kulturpolitik. Däremot anges att jämställdhetsintegrering är särskilt viktig inom utbildnings-, arbetsmarknads-, närings- och socialpolitik samt i ekonomisk politik. Enligt kommitténs bedömning har kulturpolitiken fortsatt att vara ett av de politikområden som jämställdhetspolitiken snarare aktat sig för att blanda sig i. Något som när frågan i sällsynta fall kommit på tal, försvarats med principen om att politiken ska hållas på armlängds avstånd från konsten.

Jämställdhetspolitiskt har regeringen alltså inte prioriterat att söka ideologiska eller praktiska modeller som skulle kunna kombinera de jämställdhetskrav som ställts på annan skattefinansierad eller skattesubventionerad verksamhet i samhället, med den önskvärda konstnärliga frihet som staten säger sig vilja garantera konstnärer.

I den ovan nämnda utvärderingen av regeringens jämställdhetspolitik¹⁶ finns kulturpolitikområdet bara antydningssvis omnämnt. Vi förmodar att det beror på att det inte funnits någon jämställdhetspolitik inom detta område att utvärdera.

I regeringens nyligen framlagda proposition, *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål för jämställdhetspolitiken*¹⁷, som bygger på ovan nämnda utredning, är således kulturpolitiken inte heller särskilt högt prioriterad. Däremot läggs jämställdhetsintegrering fast som princip, jäms med målen om ökad mångfald. ”Målet är att jämställdhets- och mångfaldsperspektiven ska integreras i hela institutionens verksamhet” och ingå i ”den övergripande verksamheten”, inte bli ”ett uppdrag vid sidan av”, skriver regeringen. Jämställdhetsmålen i det nya filmavtalet för perioden 2006–2010¹⁸ lyfts också fram, samt skrivningar om jämställdhet i folkrörelser och kvinnors organisering.

1.2.2 Jämställdhetsmål i svensk kulturpolitik

Även om jämställdhetspolitiken varit frånvarande, har kulturpolitiken inte helt saknat visioner om jämställdhet. Ett av målen för den nationella kulturpolitiken är till exempel det så kallade jämlikhetsmålet: alla människors möjlighet till delaktighet i kulturlivet och till

¹⁶ SOU 2005:66.

¹⁷ prop. 2005/06:155.

¹⁸ prop. 2005/06:3.

kulturupplevelser samt till eget skapande. Det formulerades första gången 1974 och fastslogs åter 1996 i och med regeringens proposition *Kulturpolitik*¹⁹. Syftet då var att utjämna skillnaderna i kulturaktivitet mellan olika grupper i samhället. Framför allt byggde målet då det formulerades på en analys av skillnader i klass (eller socialgrupp för att använda 1970-talets term) och geografi, men målet har senare kommit att rymma även skillnader mellan kvinnors och mäns tillgång till kultur, och utövande av såväl professionell kultur som amatörkultur.

Ett annat kulturpolitiskt mål handlar om det fysiska kulturarvet – partiturer, byggnader, klassisk dramatik och så vidare. I propositionen från 1996 betonas att kulturarvet inte är neutralt utan att institutionerna har ett ansvar för att belysa kulturarvet också ur köns- och jämställdhetsperspektiv.

I målkommentaren till det så kallade yttrandefrihetsmålet, som handlar om att värna yttrandefriheten och skapa reella förutsättningar för alla att använda den, står att det krävs en mångfald arenor som är lättillgängliga för människor oberoende av social tillhörighet, kön, yrke, geografisk belägenhet, etniskt ursprung eller funktionshinder.

1.2.3 Jämställdhetspolitik och kulturpolitik – möten och kollisioner

Denna kommitté har kunnat konstatera när vi jämfört jämställdhets- respektive kulturpolitik, att historiskt så har vare sig de jämställdhetspolitiska eller kulturpolitiska mål som avser jämlikhet brutits ned i konkreta, mätbara och uppföljningsbara mål för de myndigheter och institutioner som har i uppgift att förverkliga regeringens kulturpolitik (vilket i och för sig gäller de kulturpolitiska målen generellt, inget av dessa mål har omsatts i konkreta, mätbara och uppföljningsbara mål).

Till exempel har skrivningar om jämställdhet i uppdrag till nationella institutioner formulerats i allmänna termer. Det har varit upp till aktörerna på scenkonstområdet själva att tolka och omsätta dem. Detta har i sin tur gjort att förändringarna gått långsamt och varit svåra att utvärdera. Problematiken innehåller faktorer som är specifika för kulturpolitikområdet, bland annat just den ovan nämnda principen om armlängds avstånd. Men det är även ett gene-

¹⁹ prop. 1996/97:3.

rellt problem, och alltså inte något som specifikt handlar om kulturområdet, att jämställdhetsmål inom andra politikområden är bristfälligt kopplade de jämställdhetspolitiska målen²⁰. Och detta gäller oavsett om politikområdet är jämställdhetspolitiskt prioriterat eller inte.

Jämställdhetslagen har självfallet, sedan den instiftades första gången 1980, även reglerat relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare inom scenkonstens organisationer. Här finns krav på jämställdhetsplaner och förbud mot diskriminering etcetera. Ändå finns det illustrativa exempel på hur central kollisionen mellan kulturpolitik och jämställdhetspolitik ändå har varit historiskt. Ett tydligt sådant är den proposition som låg till grund för den första jämställdhetslagen. Här väljs scenkonsten ut som exempel på undantag som man menar bör få göras från det diskrimineringsförbud i arbetslivet som regeringen är i färd med att införa:

Det ter sig naturligt att diskrimineringsförbudet inte blir ett hinder för en teaterledning att anlita enbart manliga skådespelare för manliga roller eller ett modehus att begära att mannekängerna skall vara kvinnor.²¹

I förarbetena till denna första jämställdhetslag ser man således från statens sida ingen möjlighet att bedriva en jämställdhetspolitik på det arbetsmarknadsområde som griper in i kulturpolitiken. För dem som står bakom lagen ter det sig otänkbart med en lag som föreskriver att antalet arbetstillfällen för manliga respektive kvinnliga skådespelare ska balanseras enligt jämställdhetspolitiska principer.

Här blottläggs en djupt rotad princip som länge varit omöjlig att ifrågasätta: det vill säga idén om att avgörandet om vem som ska stå på scenen är en del i den konstnärliga friheten. Och att detta avgörande, detta urval av konkreta personer, inte är något som en jämställdhetslag för arbetsmarknadsområdet vare sig kan eller ska reglera. I vårt arbete har det varit avgörande att ifrågasätta den principen. Vi menar att det är dags att göra upp med den. I *Plats på scen* lyfter vi fram vikten av att scenkonstens organisationer följer jämställdhetslagstiftningen och menar att regeringen bör förtydliga detta i sina uppdrag till institutioner.

²⁰ Se SOU 2005:66.

²¹ prop. 1978/79:175.

1.2.4 Kulturpolitiken på väg mot ett prioriterat område

Våren 2004 antog regeringen en plan för genomförande av jämställdhetsintegrering i Regeringskansliet. I och med det startade ett omfattande förändrings- och utvecklingsarbete som innebär att Regeringskansliets samtliga beslutsprocesser jämställdhetsintegreras.

Siktet är inställt på att åstadkomma bestående förändringar i verksamhet och arbetssätt både inom Regeringskansliet och i de statliga myndigheternas verksamhet och att därmed möjliggöra uppfyllandet av de jämställdhetspolitiska målen. Kulturenheten vid Utbildnings- och kulturdepartementet har påverkats av detta arbete.

Regeringens plan gäller under sex år – till den 31 december 2009 – och varje år fokuseras olika delar av Regeringskansliets beslutsprocesser. Beslut om vad som ska fokuseras tas av regeringen i årliga handlingsprogram. Fokus för arbetet under år 2004 och 2005 har varit att skapa en organisation för arbetet med jämställdhetsintegrering, samt att påbörja arbetet med att få in ett jämställdhetsperspektiv i styrningen av de statliga myndigheternas verksamhet.

Uppdragen till de nationella scenkonstinstitutionerna har i och med detta arbete blivit tydligare med avseende på jämställdhet. Jämställdhet är inte längre ett av ”övriga mål”, utan ett ”verksamhetsövergripande mål”. En utveckling som denna kommitté välkomnar. Den stora utmaning som följer efter detta är uppföljningen. Även om jämställdhetsperspektivet nämns i de övergripande verksamhetsmålen för scenkonstens institutioner, saknas explicita krav på återrapportering. Detta till skillnad från de mer verksamhetsspecifika målen, som har detaljerade krav på återrapportering.

Regeringen kan också sägas ha prioriterat kulturpolitiken i och med tillsättandet av denna kommitté, samt genom att fokusera på ökad jämställdhet i det nya filmavtalet²². Men fortfarande menar kommittén att kopplingen på en politisk nivå mellan jämställdhets- och kulturpolitik behöver förstärkas.

I *Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden*²³, framgår att regeringen vill prioritera att frågor om jämställdhet förs upp på den kulturpolitiska agendan.

²² *Inriktning på filmpolitiken från 2006*, Ds 2005:8, *Fokus på film – En ny svensk filmpolitik*, prop. 2005/06:3.

²³ skrivelse 2002/03:140.

Så har också skett de senaste åren. Att den bristande jämställdheten på kulturområdet uppmärksammas är dock mycket tack vare att verksamma inom kultursektorn själva har satt ljuset på läget i branschen och agerat både direkt och i medier gentemot politiker och institutioner. Vissa av dessa aktörer har varit enskilda utövare eller kritiker, andra har agerat i organiserad form genom till exempel Teaterförbundet, Sveriges Regissörer och det unga arrangörsnätverket Plural. Dessa och andra aktörers stora betydelse för att lyfta jämställdhetsfrågor inom scenkonstområdet, fördjupar vi i kapitel 4.

Såväl ojämställdheten som den bristande mångfalden i kulturlivet har de senaste åren debatterats intensivt på seminarier och hearings, arrangerade av såväl kulturpolitiska aktörer som kulturlivets aktörer själva. I en del sammanhang har förslag och krav förts fram som går mycket längre än vad vi gör i detta betänkande. Förhoppningsvis går den diskussionen nu vidare i samband med att våra förslag går ut på remiss.

Denna debatt har vi tagit djupt intryck av och även regeringen tycks ha påverkats. Det finns nu en helt ny politisk ambition att finna lösningar på kollisioner mellan kulturpolitik och jämställdhetspolitik. Från flera håll ställs krav på att kulturlivets icke jämställda organisationer, organisationskulturer och strukturer måste förändras, och detta i en ökad takt.

Politiker på olika nivåer har också börjat agera för att de mål som Riksdagen satt upp för kulturpolitiken och för jämställdhetspolitiken ska uppfyllas. Några konkreta exempel är politikerna i Västra Götalandsregionen samt i Stockholms Läns Landsting som har skärpt sina mål och krav när det gäller jämställdheten på kulturområdet.

Kulturpolitiska krav på förändring har dessutom kunnat hämta stöd i forskning från bland annat konst-, teater-, dans- och musikvetenskaperna, forskning som inte alltid men ofta har haft en feministisk inriktning. Några av dessa forskare (Cecilia Olsson, Ylva Gislén, Tiina Rosenberg, Lena Hammergren, Maragret Myers, Eva Öhrström, Tobias Pettersson med flera) har även själva medverkat i debatten och finns även refererade till eller som medverkande i detta betänkande.

I en levande kulturpolitisk diskussion om jämställdhet är det över huvudtaget viktigt med många röster – aktivisters, kritikers, forskares, tjänstemäns och politikers. Olika aktörers roller och perspektiv skiljer sig ju åt i ett förändringsarbete.

Dessutom: Att scenkonsten, som utbildnings- och kulturminister Leif Pagrotsky påpekar i sin krönika, ligger efter när det gäller jämställdhet är något som naturligtvis måste ses som en brist. Men det går att också se detta faktum som en möjlighet. Få strukturer finns i dag utvecklade för jämställdhetsarbete inom scenkonsten. Chansen och möjligheten finns därför att ta hissen direkt upp till nästa våning, i stället för att ta ett trappsteg i taget i strävan efter att komma ikapp: det finns möjlighet att anlägga ett intersektionellt perspektiv på arbete för jämställdhet och jämlikhet (något som vi kommer att definiera och utveckla nedan).

1.2.5 Jämställdhetspolitikens relation till andra politikområden

Statusen som horisontellt politikområde, som alltså ska genomsyra alla de andra politikområdena, har jämställdhetspolitiken gemensamt med andra så kallade generella politikområden som till exempel barnpolitik och barnets rättigheter, demokrati och mänskliga rättigheter, folkhälsa, handikappolitik och funktionshindrades rättigheter, integrationspolitik och ungdomspolitik. Flera av dessa horisontella politikområden utgår från, eller innehåller, en analys av skeva maktförhållanden, samt har som mål att jämna ut dessa skeva förhållanden. De olika generella politikområdena regleras dock på olika sätt och har olika strategier, det är till exempel inte alla som tillämpar mainstreaming/jämställdhetsintegrering eller motsvarande strategi.

I praktiken kan detta innebära vissa svårigheter för scenkonstens institutioner, när målen inom alla dessa politikområden ska omsättas i konkret handling, vilket vi återkommer till i beskrivningen av kommitténs arbetsformer, samt i diskussionen om en intersektionell ansats.

1.3 Avgränsningar av uppdraget

När man genomför en utredning som den här, blir man tvungen att göra avgränsningar för att materialet ska bli hanterbart. För det första har vi varit noga med att särskilja de tre områdena dans, teater och musik. För det andra har vi inom varje område gjort avgränsningar, som redovisas nedan. Vi är medvetna om att varje

sådan avgränsning är en konstruktion som gör våld på den nyanserade, motsägelsefulla och hybridartade verksamhet som skulle kunna rymmas i begreppet *scenkonst*.

Ordet scenkonst var ursprungligen när det myntades i slutet av 1800-talet ett samlande begrepp för konstnärlig verksamhet som har med teater att göra (källa: Nationalencyklopedin). Enligt våra direktiv innefattar scenkonst²⁴ teater, dans och musik. Opera och musikteater finns inte omnämnt i direktivet, varför vi låter dessa scenkonstuttryck ingå i musikbegreppet när inget annat sägs. Vårt fokus för musikområdet är konstmusik.

Utredning och förslag berör den scenkonst som finansieras av staten. Utredningen omfattar alltså inte, annat än indirekt, den kommersiella scenkonstsektorn med populärmusik, privatteatrar, shower etc.

I betänkandet fokuseras främst myndigheters, institutioners samt statliga scenkonstutbildningars jämställdhetsarbete, eftersom det är dem som regeringen kan påverka med uppdrag och regleringsbrev. Kommittén anser att de statligt finansierade scenkonstinstitutionerna bör vara föregångare när det gäller jämställdhetsarbete. Till detta kommer också vikten av att förbättra förutsättningarna för jämställdhetsorganisering i den civila sektorn, varför denna också berörs.

Vårt att påpeka är att scenkonstområdena teater, dans och musik har olika förutsättningar när det gäller till exempel kulturpolitiska resurser, uppbyggda strukturer och organisationskulturer. Områdena har dessutom kommit olika långt i diskussionen om och det praktiska arbetet med jämställdhet.

Teatern är det område där jämställdhetsdiskussionen och ett konkret jämställdhetsarbete har pågått under en längre tid. Här samt inom musikteatern är konflikterna mellan män och kvinnor särskilt tydliga då den förhärskande psykologiska realismen erbjuder olika roller till män och kvinnor. Här finns också en hel del tidigare gjorda erfarenheter och nätverk att falla tillbaka på, och fler aktörer.

Konstmusiken å sin sida är mansdominerad och en ”abstrakt” konstform. Det gör att den könssegregering som finns inte sank-

²⁴ Begreppet *scenkonst* syftar i detta betänkande på händelser där åskådare/åhörare bevittnar ett sceniskt uppträdande och där det finns någon form av överenskommelse mellan publik och de som genomför uppträdandet om att händelsen ska tolkas som just scenkonst. Begreppet omfattar även alla förutsättningar som krävs för att händelsen ska kunna äga rum (så som olika organisationer, byggnader och arbetsprocesser) samt de aktörer som aktivt påverkar händelsen (så som kritiker, arrangörer, föreningar).

tioneras öppet på samma sätt som på teaterns område. Här finns traditionen av att spela upp bakom en skärm, vilket ofta åberopas som bevis för detta scenkonstnärliga områdes könsneutralitet och avsaknad av ojämställdhet.

Dansen i sin tur är både underfinansierad och kvinnodominerad men här skiljer sig den klassiska och den nutida dansen åt vad gäller föreställningar om och sätt att strukturera kön. I den klassiska traditionen finns klart definierade uppgifter för män respektive kvinnor. I nutida dans hittar man däremot uttalade ideal om kroppen som abstraktion, vilket leder till att den inte alls alltid behöver representera kön.

Kommitténs utgångspunkt är att såväl en analys av könsmaktordningar som ett praktiskt förändringsarbete måste bygga på en insikt om att områdena är olika och har olika förutsättningar.

Direktiven lyfter fram *konstnärer* och villkoren för att verka som konstnär. Det betyder att alla de *kulturarbetare* (producenter, tekniker, administratörer, marknadsförare etcetera) som är verksamma inom scenkonstområdet inte fokuseras lika tydligt i betänkandet. Detta är enligt kommittén egentligen en olycklig avgränsning. För att jämställdhetsintegrera scenkonstens organisationer krävs en förståelse för alla yrkesgrupper, dessas villkor och praktiker. Sådan kartläggning och analys återstår således att göra.

Det finns ingen skrivning i direktivet om att representativ jämställdhet i publiken är önskvärd, däremot anges (som vi påpekat ovan) att det som gestaltas på scen ska bygga på såväl kvinnors som mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar. Den ojämna representationen mellan kvinnor och män i publiken tas dock upp i *Jämt och ständigt*, regeringens jämställdhetspolitiska strategidokument för mandatperioden 2002–2006²⁵. Där gör regeringen en koppling mellan jämställdhetspolitiken och det kulturpolitiska jämlikhetsmålet och skriver att syftet är att utjämna skillnader i kulturaktivitet mellan olika grupper, exempelvis kvinnor och män. Kommittén menar att jämställdhetsintegrering av scenkonstområdet innefattar publikarbetet, varför vi även behandlar detta.

²⁵ Regeringens skrivelse 2002/03:140.

1.4 Tolkning av centrala begrepp

Enligt våra direktiv ska vi lägga förslag som bryter *strukturer*. Strukturer sätter ramarna för de normer, de värderingar och de sociala spelregler, både medvetna och omedvetna, som kommer till uttryck i ett samhälles och organisationers uppbyggnad, och i individers handlingar. En strukturanalys tar fasta på att såväl premiärande som exkluderande handlingar kan utföras, utan att det samhälle, den organisation eller den individ som utför dem alltid är medveten om att så sker. Relationen mellan struktur och individ är med andra ord mycket komplex. Strukturer (re)produceras av både över- och underordnade individer. Den enskilde har makt att göra motstånd mot de strukturer under vilka hon lever, och på sikt förändra dem. Hur individ- och strukturperspektiv förhåller sig till varandra, fördjupas av fil.dr Eva Mark i detta betänkande.

Jämställdhet är ett politiskt begrepp, ursprungligen myntat av Eva Moberg i början av 1960-talet. Sedan dess har begreppet kommit att få brett genomslag som beskrivande term för många olika sorters diskussioner och strategier när det gäller rättvis fördelning av makt mellan kvinnor och män.

Jämställdhetspolitiken fick en ny inriktning i mitten av 1990-talet, efter FN:s stora kvinnokonferensen i Peking, då den i enlighet med internationella överenskommelser började bedrivas med mainstreaming som strategi. Mainstreamingprincipens etablering fick som konsekvens att jämställdhet inte längre sågs som ett sidoordnat isolerat politikområde.

Jämställdhet i dag kan ses som ett slags tänkt idealt tillstånd, ett mål att sträva mot. Målet med jämställdhet är att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar på ett likvärdigt sätt ska få prägla ett område, i det här fallet scenkonstområdet. Kommittén har valt att tolka begreppet *jämställdhetsperspektiv*, som de olika perspektiv en praktiker lägger på ett område, en organisation eller en process när avsikten är att åstadkomma förändring²⁶.

Statistiska centralbyrån (SCB) skiljer mellan kvantitativ och kvalitativ jämställdhet:

Kvantitativ jämställdhet innebär en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, t.ex. inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Proportionerna 40 procent kvinnor och 60 procent män (eller omvänt) har länge betraktats som jämn könsfördelning. I dag strävar vi efter 50 procent kvinnor och

²⁶ Denna definition bygger på Mark, Eva i detta betänkande

50 procent män. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Finns det mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad. *Kvalitativ jämställdhet* innebär att både kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar tas tillvara och får berika och påverka utvecklingen inom alla områden i samhället.²⁷

Kommittén har valt att i detta betänkande använda begreppet *statistisk jämställdhet* och med det avser vi en fördelning där ettdera könet är representerat eller förfogar över resurser till minst 40 procent. I de flesta fall är en 50-50 procents fördelning av resurser och representation önskvärd. Men inom vissa delar av scenkonsten rör det sig om få antal personer (som ibland även förfogar över små resurser). I dessa fall blir fördelningen 50-50 procent en alltför strikt målsättning. Tills saken hör även att inom framför allt konstmusikområdet är fördelningen av till exempel tonsättare i orkestrarnas repertoarer 3-97 procent till männens fördel. En 50-50 procents fördelning framstår som ett alltför avlägset statistiskt jämställdhetsmål. Vi använder begreppen kvinno- och mansdominerad i samma statistiska bemärkelse som SCB.

När vi använder begreppet *jämställdhet* inbegriper vi både kvantitativa och kvalitativa aspekter. Det vill säga vi avser såväl jämn fördelning av representation och resurser som att kvinnors och mäns kunskaper, erfarenheter och värderingar speglas och tas tillvara för att berika och påverka utvecklingen inom vårt område.

Genus är ett mångfacetterat begrepp som förekommer i flera olika kontexter, inte främst en politisk. Inom den akademiska vetenskapen (men även i politiska sammanhang) brukar det användas som beteckning för socialt föränderligt och/eller konstruerat kön. Någon bred konsensus om hur begreppet genus exakt ska definieras finns dock inte. Det är en grammatisk term (genus och kasus) och för att öka förvirringen ytterligare används det ibland i engelskan, där man ju talar om gender, för att beteckna biologiskt kön (det kan till exempel handla om ett formulär där man ska ange "gender: male/female"). Generellt kan man dock säga att begreppet genus ofta ställs i motsats till en definition av kön som grundar sig i föreställningen att kön är något fast, essentiellt och/eller biologiskt givet.

Kommittén vill gärna även betona mångfalden av olika genusbegrepp och -perspektiv. På senare år har nya genusteorier tillkommit där dikotomin (det faktum att man i tanken tudelar)

²⁷ På tal om kvinnor och män, *Lathund om jämställdhet*, (2004) Statistiska centralbyrån, Örebro

socialt kön och biologi ifrågasätts. Målet för dessa poststrukturalistiska analyser är att bryta ner traditionella föreställningar om mäns och kvinnors kroppar som diametrala motsatser. Kroppen ses i detta sammanhang som både *materiell* (det vill säga den är ”på riktigt”) och *situerad* (det vill säga den befinner sig på en viss given plats). Det är den *betydelse* och *de värden*, som vi tilldelar kroppen och könsskillnader som ses som socialt och kulturellt skapade.

Genussystemet som teori introducerades som politiskt begrepp 1990 i professor Yvonne Hirdmans kapitel i Maktutredningens huvudbetänkande *Demokrati och makt i Sverige*²⁸. Med teorin om genussystemet förklarades hur kvinnor regelmässigt 1) särordnas och 2) underordnas i ett icke jämställt samhälle.

Yvonne Hirdman har en unik ställning inom svensk politik, få andra politikområden vilar så tungt på en enskild teoretiker som jämställdhetspolitiken vilar på Hirdmans genusteorier. En enligt kommittén relevant kritik som riktats mot Hirdmans könsmaktförståelse²⁹, gäller att den är för statisk, det går inte att förstå hur systemet kan förändras. Dock behöver denna kritik egentligen inte riktas mot Hirdmans teori om genussystemet som sådant, utan snarare mot hur teorin har kommit att användas konkret politiskt för att formulera en analys av samhällets sätt att konstruera kön. Enligt denna kommitté räcker det inte med teorin om könens isärhållande och kvinnors underordning för att förstå vare sig genussystemets komplexitet, eller hur det ständigt förändras. En analys som stannar vid dessa båda variabler blir alldeles för ospecifik och statisk.

Könsmaktordning som jämställdhetspolitiskt begrepp har tydliga länkar till Hirdmans teori om genussystemet och har sedan propositionen *Delad makt delat ansvar*³⁰ legat till grund för svensk jämställdhetspolitik. Begreppet könsmaktordning är ett begrepp som ännu tydligare anger att jämställdhet handlar om makt och det öppnar också upp för analyser som relaterar till andra maktordningar. Begreppet *könsmaktordning* kan alltså sägas rymma Hirdmans centrala och viktiga principer om isärhållande och hierarkisering, samtidigt som det enligt denna kommitté möjliggör en teoretisk och politisk breddning.³¹

²⁸ SOU 1990:44.

²⁹ Se Gemsöe, Lena (2003) *Feminism*, Stockholm: Bilda förlag

³⁰ prop. 1993/94:147

³¹ Detta är en annan tolkning än den som görs i SOU 2005:66 där användandet av begreppet könsmaktordning ifrågasätts eftersom det enligt utredaren har en för vag betydelse och därmed kan fyllas med vilket innehåll som helst.

Eftersom *genus* är ett mångfasetterat och mångtydigt begrepp, har denna kommitté valt att tolka begreppet *genusperspektiv* så här: de perspektiv som olika teorier erbjuder för att se, analysera och förklara samhälleliga och kulturella fenomen som har med kön att göra. Det kan till exempel handla om maktförhållanden mellan män och kvinnor, eller sådant som betecknas som manligt och kvinnligt, på olika nivåer i samhället, kulturen och historien. Det kan också röra sig om analyser och tolkningar av olika sätt att uppleva, uttrycka och överskrida identiteter (till exempel i en konstnärlig gestaltning). Till skillnad från jämställdhetsperspektiv, behöver genusperspektiv inte syfta till praktisk eller politisk förändring. Det kan syfta till andra saker (som till exempel till att förstå och utveckla konstnärlig gestaltning).

Vi har som följd av denna distinktion (som långt ifrån är den enda möjliga) valt att främst använda oss av jämställdhetsbegreppet, då vi är en regeringstillsatt kommitté som ska lägga förslag som kan förändra en konkret situation på scenkonstområdet. Genusbegreppet genomsyrar främst de förslag som rör utbildning och forskning – en miljö där analyser ur genusperspektiv har en given plats för att utveckla kunskap om makt, kön och konstnärlig gestaltning. Begreppet genusperspektiv används dessutom genomgående i regeringens regleringsbrev till högskolorna.

Därmed inte sagt att scenkonstens institutioner inte kan utveckla och förmedla kunskap om makt, kön och konstnärlig gestaltning ur genusperspektiv. I Scenkonstsverige finns i dag goda exempel på att detta sker, ibland i samverkan med högskolor och universitet³². De nationella institutionerna bör kunna fungera som förebilder härvidlag, särskilt när det gäller att ha ett genusperspektiv på uppdraget att bevara och bruka kulturarvet.

Men generellt sett befinner sig scenkonstens institutioner, som kommittén bedömer det, i ett läge där det centrala är att jämställdhetsintegrera organisation, repertoar och publikarbete. Analyser ur genusperspektiv kan förvisso visa sig vara givande och till och med nödvändiga i arbetet med jämställdhetsintegrering, men vilken kunskap och analys som krävs för att uppnå jämställdhetsmålen är upp till scenkonstens aktörer själva att avgöra.

I Utredningen om makt, integration och strukturell diskriminerings rapport *Bortom vi och dom*³³ förs begreppet *intersektionalitet* in som ett nytt analysverktyg i den politiska begreppsfloran. Om

³² se Hallgren, Ronnie i detta betänkande.

³³ SOU 2005:41.

analysen av genussystemet som presenterades av Yvonne Hirdman i Maktutredningen kan sägas ha kännetecknat en politisk diskurs från 1990-talet som satte konkreta avtryck i den tidens jämställdhetspolitik (familjepolitik, kvinnofrid med mera), så är intersektionalitet det begrepp som sammanfattar vår tids ansats att kombinera en förståelse av olika maktordningars sätt att interagera med varandra. Intersektionalitetsbegreppet diskuteras mer utförligt nedan under rubriken arbetsformer, då det inte ingår i denna kommittés direktiv, men ändå blev nödvändigt som analysredskap då det parallellt med vår kommitté tillsattes två kommittéer som arbetade med mångfaldsfrågor och barnperspektiv på kultur och dessa var satta att lämna analyser och förslag gällande samma ansvarsområde som vårt.

1.4.1 Kommitténs syn på kön, makt och jämställdhet

I dag bedrivs inte jämställdhetsarbetet från regeringens sida utifrån eventuellt existerande essentiella skillnader mellan gruppen män och gruppen kvinnor. I stället slår regeringen fast i skrivelsen *Jämt och ständigt* att de

/.../ betraktar manligt och kvinnligt som ”sociala konstruktioner” dvs. könsmonster som skapas utifrån uppfostran, kultur, ekonomiska ramar, maktstrukturer och politisk ideologi (s 5).

Däremot anger våra direktiv en viktig utgångspunkt:

... att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper, värderingar skall speglas och tas tillvara för att berika och påverka utvecklingen inom scenkonsterna teater, dans och musik.

Kommittén ansluter sig till dessa tolkningar. Dels till tolkningen att kön är socialt konstruerat, dels till en tolkning där skillnad likväl kan vara relevant. Denna kommitté ansluter sig också till en könsmaktförståelse som går ut på att könsmaktordningen inte är statisk, utan föränderlig.

Det vi avvisar är en syn på kön där kvinnor och män ses som av naturen väsensskilda. I stället är det kvinnors och mäns delvis skilda erfarenheter, kunskaper och värderingar som ska belysas och uppmärksammas, eftersom kvinnors och mäns tillgång till olika arenor i samhället, i dag såväl som historiskt, skiljer sig åt.

Ovanstående definition av vår förståelse av kön gör att denna utredning befinner sig i en klassisk paradox: samtidigt som vi har visionen om *upplösta* kategorier baserade på kön, etnicitet och så vidare, vill vi arbeta för *erkännandet* av de identiteter och erfarenheter som i dag inte har utrymme inom scenkonstens organisationer. Vi när en önskan om könsidentiteternas upplösning, samtidigt som vi ser det nödvändiga i att bibehålla fokus på kvinnors underordning. Vi hoppas att denna paradox kan hållas levande i såväl analys som praktiskt förändringsarbete, något som förutsätter att man tillämpar många olika teorier och praktiska strategier. Att hålla sådana här paradoxer levande, är ett förhållningssätt till förändringsarbete av scenkonstens organisationer, repertoarer och publikarbete som fördjupas i Anneli Gustafssons essä i kapitel 4.

Denna kommitté ansluter sig på en mer konkret nivå till det perspektiv på jämställdhetsarbete som fil.dr Eva Mark, expert i kommittén, introducerat för oss. Perspektivet går ut på att en konkret verksamhet – så som teater, konstmusik eller dans – inte kan applicera generella teorier om könsmaktordning och genusperspektiv statiskt på sin verksamhet. Teorier måste genereras ur den konkreta verksamheten i ett växelspel mellan teori och praktik. Det är bland annat av detta skäl som denna utredning väljer att vidga sina direktiv så att begreppen könsmaktordning, genus- och jämställdhetsperspektiv sätts i pluralis. Ur ett kulturpolitiskt verksamhetsperspektiv där kontexten hela tiden varierar blir det nödvändigt att tala om könsmaktordningar och *olika* genus- och jämställdhetsperspektiv.

1.4.2 Kulturarv

Kulturarvsbegreppet återfinns i de kulturpolitiska målen och i de uppdrag som några institutioner har av regeringen. En av denna utrednings återkommande diskussioner har gällt just begreppet kulturarv, de betydelser det rymmer och vad det är rent konkret i kulturarvet som är tänkt att bevaras och brukas.

En slutsats vi dragit är att kulturarvsbegreppet ingalunda är neutralt. Mansdominansen och bristen på kvinnor, är påtaglig inom scenkonstområdet. Vi har också kunnat konstatera att man inom andra kulturområden har kommit längre i att skapa nya definitioner av kulturarv (i pluralis) som bättre korresponderar med ett globali-

serat och mångkulturellt samhälle. Några exempel är Agenda Kulturarv³⁴ och *Genus på museer*³⁵ som vi presenterar i kapitel 4.

På scenkonstområdet har den här diskussionen inte kommit lika långt. Som vi visar i kapitel 6, finns det till exempel få kvinnliga dramatiker eller tonsättare representerade i den dagliga undervisningen på de scenkonstnärliga högskolorna, vilket är ett problem, både ur ett rättvise- och ett resursperspektiv. Många kvinnliga studenter upplever att de saknar historiska förebilder att identifiera sig med. Istället hänvisas de till att identifiera människan som mannen.

När kommittén har betraktat detta problem har vi sett en koppling mellan historien och samtiden. Hur kulturarvet konstruerats påverkar de (i förhållande till mäns ofta begränsade) möjligheter som kvinnor har för sitt yrkesutövande. Kvinnor har få roller, få förebilder. Samtidigt är historien inte bara något som skapas i dåtid, utan något som vi i allra högsta grad skapar i nuet. När det görs beställningar på nya verk och när det skapas något nytt. Alla dessa val är aktiva val, någon gör ett aktivt urval. För en utförligare diskussion om kulturarv och könsmakt på scenkonstområdet, se essäerna *Teatern är en man som blir kramig på fyllan* av teaterkritikern Johan Hilton och *Att lägga framtiden tillrätta* av musikvetaren Tobias Pettersson i kapitel 8 i detta betänkande.

1.4.3 Kvalitet

Ett annat centralt kulturpolitiskt begrepp som kommittén ganska omedelbart stötte på i utredningsprocessen är *konstnärlig kvalitet*. Det begreppet dök upp som argument mot jämställdhetsarbete inom scenkonsten. En föreställning om kvalitet tycktes särskiljas från jämställdhet.

Men kvalitetsbegreppet kom att användas också i våra egna diskussioner som argument för jämställdhetsarbete. Till exempel sa vi till varandra att ”fler perspektiv ger en rikare och mer dynamisk scenkonst”. Vi såg oss omkring och konstaterade att det fanns en mängd begåvade och kreativa scenkonstnärer som avstod från att arbeta inom institutionerna. De såg institutionerna som en alltför konservativ och maskulin miljö. Det innebär, resonerade vi, att institutionerna går miste om nödvändig förnyelse och kreativitet, vilket kommer att innebära att scenkonsten stagnerar.

³⁴ se Riksantikvarieämbetet (2003) *Inspiration Diskussion Agenda Kulturarv*, Stockholm.

³⁵ Ds 2003:61.

Nu i slutet av utredningsprocessen menar vi att kvalitets- och begåvningsargument bör användas försiktigt i en debatt för eller emot förändring. Visst kan kvalitetsargument för jämställdhetsarbete behövas. Utan kvalitetsargumentet kan det vara svårt att motivera människor att bedriva jämställdhets- och jämlikhetsarbete.

Men samtidigt är kvalitetsargument vanskliga, när det handlar om att rättfärdiga ett förändringsarbete. De som har makt har alltid tolkningsföreträde när kvalitet och begåvning ska bedömas, ett tema som fördjupas i teaterkritikern och fil.dr Ylva Gisléns essä *Teaterns skiftande kvaliteter* samt genusvetaren Vanja Hermeles essä *Är kvalitet ett (köns)neutralt begrepp?* i kapitel 8 i detta betänkande.

Risken finns att den som har makten att tolka kommer med argumentet att kvaliteten blir lidande av ett förändringsarbete och att ett sådant argument får stå oemotsagt.

Kanske är det så att scenkonstens kvalitet enligt den befintliga normen inte alls blir bättre (utan tvärtom till och med sämre) av ökad jämställdhet och ökad jämlikhet? Samtidigt som kvaliteten enligt andra normer ökar.

Kvalitet är ett subjektivt begrepp och vad som definieras som bra respektive dåligt står aldrig fritt från normer. Vi menar att det är centralt att hålla diskussionen om konstnärlig kvalitet levande, eftersom detta begrepp ingår i de kulturpolitiska målen, och därmed i de uppdrag som scenkonstens organisationer har av regeringen. Vad är det vi menar när vi använder begreppet och vem har makt över definitionerna?

Att däremot slå fast att kvalitet ökar eller minskar i och med ett förändringsarbete, kan göra att förändring avstannar. Enligt kommitténs mening, så är demokrati det centrala argumentet för att arbeta med jämställdhet och jämlikhet.

Som publik har man rätt att se olika perspektiv, identiteter och kroppar representerade. Vår bransch är, och kommer förmodligen alltid att vara, en hård bransch med relativt hög utslagning. Många vill ägna sig åt scenkonst men det finns plats för ganska få utövare. Men villkoren för karriär ska inte se gynnsammare ut på grund av en utövares kön, klass, sexualitet, etnicitet. Villkoren för delaktighet i scenkonsten som offentlig arena, ska vara likvärdiga för alla.

Med andra ord, argumenten för ett jämlikt och jämställt kulturliv, är de som anges i de kulturpolitiska målen och detta menar vi i sig utgör en kvalitet. Men att scenkonstens aktörer enas om denna definition av kvalitet, är inte en nödvändig förutsättning för förändring. Även kvalitetsbegrepp bör användas i pluralis.

1.5 Arbetsformer

1.5.1 Samarbetet med andra kommittéer

Under åren 2004 och 2005 tillsatte regeringen inte bara Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, utan även Orkesterutredningen, Kommittén för samordning av mångkulturåret 2006 och Aktionsgruppen för barnkultur. Kommittén för jämställdhet på scenkonstområdet kom bland annat att samarbeta rent konkret i sitt utåtriktade arbete med Mångkulturåret, Orkesterutredningen och Aktionsgruppen för barnkultur i form av en konferens och flera seminarier. De konkreta resultaten av detta samarbete finns beskrivna i andra delar av betänkandet.

Här vill vi dock inledningsvis slå fast att denna samverkan dels har varit fruktbar i sig, dels har lett fram till en förståelse för att jämställdhetsintegrering måste ske med hänsyn till andra perspektiv, bland annat ålder och etnicitet. Vid alla de seminarier som kommittén anordnat har frågan också väckts huruvida det går att tala om kön utan att också tala om klass. Sexualitet och funktionshinder är andra viktiga parametrar som diskuterats.

Kommittén har bland annat inspirerats av dessa diskussioner dragit slutsatsen att det utöver könsmaktordningen finns andra maktordningar som skapar över- och underordningsstrukturer på scenkonstområdet. Det har också fått konsekvenser för vårt arbete.

1.5.2 En intersektionell ansats

I *Plats på scen* har en analys av könsmaktordningar och jämställdhet mellan kvinnor och män utgjort en tydlig prioritering. Andra maktordningar har fått influera men inte ta lika mycket plats. Kommittén har dock vinnlagt sig om att ta fram analyser på jämställdhetsområdet som inte underminerar eller går emot andra analyser av maktordningar.

Vi har strävat efter att se *intersektioner* och skärningspunkter, med andra maktordningar och vi vill betona att arbetet för förändring av scenkonstområdet bör bygga inte endast på denna utredning, utan i lika hög grad på de ovan nämnda kommittéernas utredningar och att förändringsarbete inte bör ske i parallella spår, utan samordnat. Tillsammans med ovan nämnda kommittéer har vi tagit ställning för att ett arbete för ökad rättvisa och jämnare fördelning av makt inte behöver följa någon av naturen avgjord ordning. Det

är inte så att vi till exempel måste ”börja med kön”, för att sedan addera andra maktperspektiv när vi nått en bit på vägen. Tvärtom. Att arbeta på flera fronter samtidigt erbjuder både en utmaning och en stor möjlighet att verkligen åstadkomma förändring.

Ett oundgängligt begrepp i analysen av hur de olika maktordningarna samverkar och konstituerar varandra, har för oss varit *intersektionalitet*³⁶. Intersektionalitetsbegreppet erbjuder nämligen en möjlighet att ur olika vinklar komma åt de strukturer som skapar överordning och underordning i samhället. En analys av hur makt konstrueras ska till exempel inte behöva hemfalla till en strid om vilken maktordning som är mest central och viktigast att arbeta emot. Makt bör i stället ses som något komplext. Ojämligheter förstärks inte minst genom en atomiserad världsbild, där olika maktordningar skiljs åt och underordning ges endast en förklaring, när den i själva verket beror på flera olika faktorer. Rent konkret betyder det att underordning kan förstärkas om till exempel jämställdhetsarbetet isoleras från annat jämlikhetsarbete.

En intersektionell analys, tänker vi oss, leder till samlande effekter och ett bättre förändringsarbete eftersom den i realiteten får som konsekvens att förståelsen för hur normer exkluderar ”den andre” ökar. En ökad förståelse för detta ökar i sin tur möjligheterna att arbeta jämlikt, sida vid sida. Arbetet för ökad rättvisa, jämlik representation och tillgång till resurser fokuseras genom en intersektionell ansats på normer. Det vill säga på de värderingar och traditioner som styr och inte på den eller det som inom den dominerande kulturen definieras som *avvikelse*.

I praktiken finns dock en paradox: vid all form av intersektionell analys som gör anspråk på någon form av konkretion (användbarhet) måste man prioritera bland tänkbara perspektiv. Komplexitet, vill vi starkt poängtera, hindrar nämligen inte att man kan vara tydlig i ett förändringsarbete. All förändring kan inte alltid ske lika snabbt, och/eller exakt samtidigt. När det gäller förändringsarbete inom en större organisation, krävs ibland att ett perspektiv prioriteras för effektivitetens skull. En viss grundnivå i arbetet ska alltid upprätthållas och inte vara förhandlingsbar. Prioritering av ett perspektiv, bör ske utifrån att denna prioritering är förbunden med en analys av vad detta innebär för de andra perspektiven, och en plan för hur och när dessa i sin tur ska prioriteras.

³⁶ Se *Bortom vi och dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*, SOU 2005:41.

I alla situationer där man måste göra val och prioriteringar är det lätt att de olika strukturerna uppställs som motsatser: kön ställs mot klass, etnicitet mot sexualitet, och så vidare. Så har maktordningarna också utnyttjats historiskt – resultatet kan bli att vissa perspektiv ogiltigförklaras. Helt följdriktigt har vi också i vårt utåtriktade arbete stött på farhågor om att jämställdhetsperspektiv kommer underordnas mångfaldsperspektiv eller andra maktperspektiv, när en intersektionell analys ska omsättas i praktiskt förändringsarbete.

Vi menar att detta inte ska behöva ske. Tvärtom gör en intersektionell ansats i förändringsarbete att ogiltigförklaring av vissa perspektiv kan undvikas. Här stödjer vi oss mot Nina Lykke, professor i genusvetenskap vid Linköpings universitet:

/.../ begreppet öppnar inte för någon stormarknad, där de enskilda analyskategorierna valfritt kan bytas ut mot varandra. In/exklusionerna av analytiska axlar måste företagas medvetet och välavvägt i förhållande till analysens kontext. Sett utifrån ett intersektionalitetsperspektiv behöver jämställdhetsfeminister därför inte vara rädda för att mångfaldsfeminister skulle urvattna kampen mot könsmaktsystemen. Tvärtom kan bägge parter använda intersektionalitetsbegreppet för att kräva att genus och kön blir än mer integrerat i både forskning och politik i dagens samhälle.³⁷

1.5.3 Essäer

En del av vårt utredningsuppdrag formulerar regeringen så här i direktiven:

Kommittén skall arbeta utåtriktat och i förhållande till såväl offentliga som privata aktörer inom scenkonstområdet. Det kan t.ex. ske genom seminarier eller hearings. Kommittén skall ta ställning till behovet av framtida utbildningsmöjligheter för att stärka kunskapen om jämställdhets- och genusfrågor hos berörda institutioner och grupper.

Denna utredning har valt att göra en del av detta arbete i essäns form. Ordet essä kommer ursprungligen från franskans *essai* (försök) som i sin tur kommer från latinets *exagium* (undersökning) och brukar användas som genrebeteckning på kortare uppsatser i litterärt eller populärvetenskapligt ämne. Att skriva en essä betyder att man prövar något. En essä är en öppen undersökning.

³⁷ Kvinnovetenskaplig tidskrift nr 1, 2003.

Essäerna i *Plats på scen* kan ses som subjektiva analyser av fristående personer med närhet till scenkonstbranschen. Det är bland annat genom kommitténs oberoende aktörer på det kulturpolitiska området som vi har arbetat ”utåtriktat och i förhållande till såväl offentliga som privata aktörer på kulturområdet”. Dialog, idéutbyte och ömsesidig påverkan har varit nyckelord under detta arbete. Dessa aktörer har fått i uppdrag att undersöka scenskons- tens tre dominerande områden – teatern, konstmusiken och dansen – för att få fram beskrivningar av vårt kulturpolitiska fält som också kan fungera som underlag för att stärka kunskap om jämställdhets- och genusfrågor.

Detta har dels skett i form av analyser där argumentationen ligger nära utredningens egen, dels i form av helt fristående essäer varav en del även innehåller en viss dokumentation av kommitténs debatter och seminarier³⁸. Skribenterna har varit fria att använda sina egna begrepp. Få skribenter gör exakt samma tolkningar av och distinktioner mellan begrepp som kommittén, vilket tydliggör mångfalden av genus- och jämställdhetsperspektiv.

1.5.4 Möten, seminarier och konferens

Kommittén har haft som princip att arrangera möten med dem som har makt men också möten med dem som *inte* har makt inom teater, dans och musik. En utgångspunkt har varit att problem formuleras olika, beroende på var man befinner sig. Detta ”multipla tillvägagångssätt” i kommitténs utåtriktade arbete har möjliggjort synliggörandet av flera infallsvinklar och perspektiv.

Vi har i samarbete med de kommittéer vi nämnde ovan och med en mängd andra aktörer arrangerat öppna seminarier samt en konferens för chefer och utbildningsledare inom scenkonstområdet. Genom dessa har vi mött utövare, publik, kritiker, kulturpolitiskt aktiva och forskare. Vi kan glädjande nog konstatera att den diskussion vi haft faktiskt redan under utredningens gång lett till både ökad medvetenhet och viss förändring. Feministiska och/eller kvinnliga nätverk har startats, media har uppmärksammat scenkonsten ur ett jämställdhetsperspektiv vilket lett till en intensiv debatt och krav på förändring, branschorganisationer har inspirerade av utredningens arbete intensifierat sitt arbete, teaterutbildningar och musikutbildningar har startat nätverk för utvecklingsar-

³⁸ för en förteckning av genomförda seminarier och hearings, se bilaga 4 i detta betänkande.

bete med genusperspektiv, några scenkonstinstitutioner har intensifierat sitt jämställdhetsarbete och så vidare.

1.6 Visioner

Det som vi tolkat som vårt viktigaste uppdrag är att reformera den organisationsstruktur som existerar på scenkonstområdet i dag. För att genomföra uppdraget har det varit centralt för oss att utgå ifrån de strukturer som finns, och där teater, dans och musik sinsemellan har olika förutsättningar och arenor i samhället. De olika scenkonstområdena har ju både överlappande och skilda historier.

Vi tror att vi i framtiden kommer att få se mycket mer gränsöverskridande scenkonst. Redan i dag finns tecken på att den performativa konsten utvecklar hybridformer mellan de fält som vi i dag kallar dans, teater och musik. Dessa hybrider kan involvera informationsteknologi, samtidskonst, arkitektur, pedagogik, journalistik, med mera. Det finns inget naturgivet i att teatern, dansen och musiken ska utövas i åtskiljda institutioner, och det finns heller inget naturgivet i att relationen mellan utövare och publik måste se ut som den gör i dag. Vi välkomnar en kulturpolitisk diskussion om hur vi kan luckra upp föreställningarna om de motsatsförhållanden som i dag är förhärskande på scenkonstområdet - mellan till exempel konstnär och pedagog, konst och vetenskap, samt inte minst mellan utövare och publik.

Samtidigt tror vi att de genrer och strukturer vi har i dag, har en framtid. Det ena utesluter inte det andra. Vår vision är att jämställdhetsintegrering ska bli en del av en bredare demokratiseringsprocess av de scenkonstinstitutioner som vi har i dag. Vi har sett framför oss institutioner där medborgarna, de kvinnor och män som finansierar scenkonsten, kan vara deltagande, delaktiga och få inflytande. Där de beslutsprocesser som leder fram till konstnärliga uttryck är jämställda och dessutom möjliga för medborgarna att diskutera med dem som ansvarar för institutionerna.

I och med detta betänkande är vårt uppdrag avslutat. Jämställdhetsarbetet i scenkonsten var påbörjat långt innan vi tillsattes. Nu fortsätter arbetet. Vi vill gärna att *Plats på scen* betraktas som ett öppet dokument, som vi med förtroende och tillförsikt nu överlämnar till de politiker, verksamhetschefer, myndighetschefer, organiserade

och enskilda konstnärer och kulturarbetare, kritiker, forskare, tjänstemän och andra medborgare som ska arbeta vidare.

Skriftliga källor

- Direktiv 2004:39 *Jämställdhet inom scenkonstområdet*.
Ds 2001:64 *Ändrad ordning strategisk utveckling för jämställdhet*.
Ds 2003:61 *Genus på museer*.
Ds 2005:8 *Inriktning på filmpolitiken från 2006*.
Frenander, Anders (2005) *Kulturen som kulturpolitikens stora problem, diskussioner om svensk kulturpolitik under 1900-talet*, Hedemora: Gidlunds förlag.
Gemsöe, Lena (2003) *Feminism*, Stockholm: Bilda förlag.
Inspiration Diskussion Agenda Kulturarv Riksantikvarieämbetet (2003).
Lykke, Nina (2003) "Intersektionalitet – ett användbart begrepp för genusforskningen" *Kvinnovetenskaplig tidskrift* nr 1, 2003.
Prop. 1978/79:175.
Prop. 1993/94:147 *Delad makt delat ansvar*.
Prop. 1996/97:3 *Kulturpolitik*.
Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*.
Prop. 2005/06:3 *Fokus på film – en ny svensk filmpolitik*.
På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet (2004) Statistiska centralbyrån.
Ruth, Arne (2003) *Den nordiska femklövern – kulturpolitisk odling i efterkrigstidens välfärdssamhälle*, Köpenhamn: Nordiska kulturfonden (reviderad utgåva september 2003).
Skr 2002/03:140 *Jämt och ständigt – regeringens jämställdhetspolitik och handlingsplan för mandatperioden*.
SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige*.
SOU 2000:1 *Demokratiutredningen*.
SOU 2005:41 *Bortom vi och dom – Teoretiska reflektioner om makt, integration och strukturell diskriminering*.
SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*.

Muntliga källor

Kommitténs möten, seminarier och konferens, se bilagorna 4 och 6 i detta betänkande.

2 Huvuduppgiften är att lämna förslag till hur ett genus- och jämställdhetsperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet

I detta kapitel presenterar kommittén förslag till nya mål för jämställdhet inom scenkonstområdet. Vi föreslår att arbetet med att jämställdhetsintegrera scenkonstområdet ska intensifieras.

Vidare föreslår vi att Statens kulturråd (Kulturrådet) blir sektorsansvarig myndighet med ansvar för att en sammanhållen rapportering och analys görs av arbetet med att jämställdhetsintegrera regionala och nationella institutioners organisationer, repertoarer och publikarbete.

Myndigheten ska också bygga upp ett jämställdhetsstöd gentemot nationella och regionala institutioner.

En arena för forskningskommunikation om jämställdhetsarbete inom scenkonst ska utformas i samverkan mellan Kulturrådet och Konstnärsnämnden.

Jämställdhetsintegrering av de nationella scenkonstinstitutionernas repertoarer föreslås ske genom en kod för jämställdhet inom scenkonstområdet: alla produktioner inom en institution vägs samman under en treårsperiod. Ettdera könet ska vara representerat till minst 40 procent inom respektive konstnärlig kategori på och bakom scenerna. Detta redovisas enligt principen ”följ eller förklara”. Kommittén redogör för principen under rubriken ”Nationella scenkonstinstitutioner” nedan.

De scenkonstnärliga utbildningarna bör få tydligare uppdrag i regleringsbrev.

Jämställdhetsorganisering inom scenkonstområdet bör stödjas av den nya jämställdhetsmyndigheten som regeringen föreslår i proposition 2005/06:155.

Ett nationellt uppdrag för genusperspektiv i scenkonsten bör inrättas.

2.1 Nya mål för jämställdhet i scenkonsten

- Kommittén föreslår följande tre övergripande jämställdhetsmål för regeringens politik på scenkonstområdet utgående från de föreslagna jämställdhetspolitiska målen (prop. 2005/06:155) och de befintliga kulturpolitiska målen (prop. 1996/97:3):

1. Män och kvinnor ska ha samma rätt och möjlighet till deltagande i, inflytande över och delaktighet i scenkonsten.
2. Kvinnor och män som är verksamma inom scenkonsten ska ha samma möjligheter och villkor ifråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.
3. Kvinnor och män som är verksamma i scenkonsten ska ha samma möjlighet till kroppslig integritet.

I den senaste jämställdhetspolitiska propositionen *Makt att forma samhälle och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*, som läggs fram i slutskedet av denna kommittés arbete, skriver regeringen:

Jämställdhetsintegrering är en verkningsfull strategi för att uppnå resultat i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen, vilket innebär att både integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden och att särskilda insatser kan göras för att uppnå jämställdhet. Det avgörande är att arbetet utgår ifrån och kan relatera till de jämställdhetspolitiska målen.¹

Den jämställdhetspolitiska utredningen konstaterar i sitt betänkande *Makt att forma samhälle och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*,² med stöd i en utredning genomförd på deras uppdrag av Statskontoret,³ att kopplingen är svag mellan de övergripande jämställdhetspolitiska målen och de mål och återrapporteringskrav som formuleras inom andra politikområden. ”Övriga politikområden förefaller utveckla ett eget jämställdhetspolitiskt förhållningssätt”, skriver man.

Kommittén menar att så är fallet även i kulturpolitiken. De kulturpolitiska målen (prop. 1996/97:3) räcker inte för att åstadkomma jämställdhet inom scenkonstområdet. Det krävs något mer.

¹ prop. 2005/06:155 s. 40.

² SOU 2005:66.

³ Statskontoret (2005) *En effektivare jämställdhetspolitik*

I *Makt att forma samhälle och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken* skriver regeringen att tillämpningen av jämställdhetsintegrering som strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen ska fortsätta att utvecklas och fördjupas. Vidare skriver de att kopplingen mellan de jämställdhetspolitiska målen och jämställdhetsmål inom andra politikområden bör förbättras.

Denna kommitté har därför formulerat ovanstående tre nya mål för jämställdhet inom scenkonstområdet. Målen presenteras utförligare i kapitel 4. Jämställdhetsintegrering⁴ är tillsammans med stöd till organisering de strategier vi föreslår för att uppnå dessa mål.

Europarådet har slagit fast en definition av jämställdhetsintegrering som används inom EU:

Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.

Uppdraget att jämställdhetsintegrera är skilt från skyldigheten att följa jämställdhetslagen och upprätta en jämställdhetsplan för det interna personalarbetet. Jämställdhetsintegrering innebär att verksamheten bedrivs så att kvinnor och män får del av institutionens/myndighetens tjänster på lika villkor. Självklart kan jämställdhetsintegrering även vara en strategi för att uppnå jämställdhetslagens krav. Kommittén har mött goda exempel på institutioner vars jämställdhetsplaner blivit ett verktyg i jämställdhetsintegrering av hela verksamheten. Detta i och med att planen omfattar även kärnverksamheten – det konstnärliga arbetet. Kommittén förordar ett sådant arbete.

⁴ För en redogörelse för framväxten och innebörden av gender mainstreaming/jämställdhetsintegrering som strategi både nationellt och internationellt, se Ds 2001:64 *Ändrad ordning strategisk utveckling för jämställdhet*.

2.2 Jämställdhetsintegrering

- Kommittén föreslår att Kulturrådet får i uppdrag att vara sektorsansvarig myndighet för jämställdhetsintegrering av scenkonstområdet. Detta innebär ansvar för rapportering och analys av regionala och nationella institutioners organisationer, repertoarer och publikarbete samt ansvar för en strategisk stödenhet.
- Kommittén föreslår att arbetet med att jämställdhetsintegrera scenkonstområdet intensifieras. Samtliga nationella och regionala scenkonstinstitutioner, berörda myndigheter samt teater- och dansallianserna ska ha jämställdhetsperspektiv i hela verksamheten: i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg.
- Kommittén föreslår att Kulturrådet och Konstnärsnämnden får i uppdrag att i samverkan sinsemellan samt med andra berörda myndigheter, institutioner, universitet och högskolor undersöka och föreslå utformning av forskningskommunikation om jämställdhetsarbete inom scenkonsten.
- Kommittén föreslår uppföljningsbara jämställdhetsmål för de nationella institutionernas organisation, repertoar och publikarbete.

2.2.1 Statens kulturråd – sektorsansvar för jämställdhetsintegrering

Förslaget att Kulturrådet blir sektorsansvarig för jämställdhetsintegrering av scenkonstområdet innebär följande delförslag:

Regeringen gör en ändring i förordningen (1988:676) med instruktion för Statens kulturråd och ger Kulturrådet i uppdrag att vara sektorsansvarig myndighet för jämställdhetsintegrering i scenkonsten.

Kommittén föreslår att följande införs i Kulturrådets regleringsbrev 2007 och 2008:

Målet är att ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv skall integreras i hela Kulturrådets verksamhet.

Under 2007 skall Kulturrådet redovisa en plan för hur myndighetens eget arbete jämställdhetsintegreras.

Under 2008 skall Kulturrådet redovisa en handlingsplan för hur en riktad och prioriterad metodutveckling i jämställdhetsintegrering för scen-

konstens institutioner och organisationer kan ske. Handlingsplanen ska utgå från forskning och beprövad erfarenhet om jämställdhetsarbete i konstnärlig verksamhet. Handlingsplanen ska löpa över sex år.

Sektorsansvar för jämställdhet inom scenkonsten innebär i praktiken följande:

1. För det första handlar det om att jämställdhetsintegrera den egna myndigheten och dess verksamhet: bidragsfördelning, verksamhetsstöd, stöd till centrubildningar och branschorganisationer.

Initialt bör Kulturrådet prioritera att se över det fria musiklivet ur jämställdhetsperspektiv samt jämställdhetsintegrera handlingsprogrammet för dans.

Kulturrådet bör i arbetet med att integrera den egna verksamheten, få stöd av regeringens stödmyndighet för jämställdhetsintegrering, JämStöd (alternativt JämStöds efterföljare, som kan bli den jämställdhetsmyndighet som regeringen föreslår i proposition 2005/06:155).

2. För det andra ett ansvar för att en sammanhållen rapportering och analys görs av arbetet med att jämställdhetsintegrera regionala och nationella institutioners organisationer, repertoarer och publikarbete, se nedan under rubriken Regionala scenkonstinstitutioner.

3. För det tredje ska Kulturrådet ansvara för att bygga upp en strategisk stödenhet för jämställdhetsintegrering. Stödenheten ska prioritera insatser som stimulerar och stöttar jämställdhetsintegrering av berörda organisationer och institutioner inom scenkonstområdet. Enheten ska knytas till forskningskommunikation om jämställdhetsarbete inom scenkonsten, se nedan under rubriken Forskningskommunikation och strategisk stödenhet för jämställdhetsintegrering.

Regionala scenkonstinstitutioner

I förordningen (1996:1598) om statsbidrag till regional kulturverksamhet föreslår kommittén att regeringen gör ett tillägg (i kursivt) under § 3 Ändamålet med statsbidraget:

Statsbidraget till teater-, dans- och musikinstitutioner skall syfta till att möjliggöra en mångsidig verksamhet av hög kvalitet. *Jämställdhetsperspektiv skall integreras i verksamhetens alla delar.*

Ett tillägg (kursivt) bör även göras under § 20 Avrapportering:

Kulturinstitutionerna skall årligen rapportera till Statens kulturråd hur de använt de statliga medlen. *I denna rapportering ska arbetet med jämställdhetsintegrering utgöra en del.*

De olika huvudmännen kommer självfallet även fortsättningsvis att styra sina institutioner. Oavsett sektorsansvarig myndighet, är det av stor vikt att de regionala huvudmännen fortsätter att ta sitt ansvar för jämställdhet inom scenkonstområdet.

Åtterrapporteringen mellan de regionala scenkonstinstitutionerna och Kulturrådet ska dock utvecklas. Som sektorsansvarig myndighet utvecklar Kulturrådet former för åtterrapportering ur jämställdhetsperspektiv av institutionernas verksamhetsanalys, åtgärder och resultat inom tre områden: organisation, repertoar och publikarbete.

Forskningskommunikation och strategisk stödenhet för jämställdhetsintegrering

Kommittén föreslår att Kulturrådet och Konstnärsnämnden får i uppdrag att i samverkan sinsemellan samt med andra berörda myndigheter, institutioner, universitet och högskolor undersöka och föreslå utformning av forskningskommunikation om jämställdhetsarbete inom scenkonsten, vilken kan kopplas till stödenheten vid Kulturrådet.

Forskningskommunikation innebär dialog mellan forskarna och de som ska använda forskningsresultaten. Det är en strategi för att utveckla forskares förmedling av forskningsresultat. Användarna (praktiker, beslutsfattare, etcetera) kan utveckla *beställarkompetens*, kompetens att efterfråga viss forskning utifrån sina praktiska erfarenheter i hopp om att forskningens resultat kan bidra till en förbättrad praktisk verksamhet. De kan utveckla *mot-tagarkompetens*, det vill säga sektorns kompetens att ta till sig de forskningsresultat som man efterfrågat liksom den forskning som forskarna löpande förmedlar.

Jämställdhetsarbete inom scenkonstområdet kan genom detta förslag kopplas till forskning om kön, organisationer, arbets-

marknad och kulturpolitik samt till beprövad erfarenhet av praktiskt jämställdhetsarbete från andra sektorer i samhället. Inget hindrar att denna forskningskommunikation omfattar andra sfärer inom kultursektorn eller att den har en intersektionell ansats. En sådan arena skulle också kunna bidra med internationella utblickar. Allt pekar på att vi står inför flera sätt att tänka nytt kring både kulturpolitik och jämställdhetspolitik, det finns ett behov av kulturpolitisk forskning i Sverige.

Vetenskapsrådet har i uppdrag att informera om den forskning som myndigheten stödjer och kan därigenom utgöra en lämplig samarbetspart för Kulturrådet och Konstnärnsnämnden.

2.2.2 Nationella scenkonstinstitutioner

De nationella institutionerna bör vara förebilder som arbetsplatser med jämn fördelning mellan kvinnor och män i skilda typer av arbeten och inom olika kategorier av arbetstagare samt kunna garantera alla medarbetare likvärdiga möjligheter till kroppslig integritet. Regeringen bör i uppdragen till de nationella institutionerna understryka jämställdhetslagens krav när det gäller rekrytering, intern rörlighet och arbete mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

I regeringens uppdrag till de nationella scenkonstinstitutionerna bör de övergripande målen för jämställdhet inom scenkonstområdet brytas ned i mål som kan återrapporteras och följas upp. Institutionens verksamhetsanalys, åtgärder och resultat inom tre områden bör återrapporteras ur jämställdhetsperspektiv: organisation (varje år), repertoar (vart tredje år) och publikarbete (vart tredje år).

Organisation: kvantitativa och kvalitativa jämställdhetsmål

- Representation på organisationens olika nivåer och områden ska vara jämställd mellan kvinnor och män. I likhet med regleringsbrevet till universitet och högskolor bör institutionernas uppdrag innehålla krav på att återrapportera åtgärder för hur nyrekrytering och intern rörlighet i personalen ska jämnas ut obalans mellan kvinnor och män på olika nivåer i organisationen. Även resultat av insatserna ska återrapporteras.

- Fördelningen av en institutions resurser i form av pengar, utrymme och tid ska jämställdhetssäkras. Resultaten ska återrapporteras.
- Organisationskulturen ska erbjuda män och kvinnor likvärdiga villkor och integritet. Institutionerna ska återrapportera hur man arbetar kvalitativt för att villkoren för män och kvinnor på olika nivåer i organisationen ska bli likvärdiga samt hur villkoren ser ut i dagsläget. Initialt bör institutionerna få i uppdrag att fokusera på arbetet mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

Repertoar: kvantitativt jämställdhetsmål

- Jämställdhetskod för scenkonsten: Representation och resurser ska fördelas statistiskt jämställt i de nationella scenkonstinstitutionernas repertoarer. Detta ska redovisas i treårscykler enligt principen ”följ eller förklara”.

Konkret innebär detta följande: Alla produktioner under en treårsperiod vägs samman, och ettdera könet ska vara representerat till minst 40 procent inom respektive konstnärlig kategori på och bakom scenerna (dramatiker, tonsättare, koreograf, regissör, dirigent, scenograf, skådespelare, dansare, musiker etcetera). Representationen omfattar nu levande såväl som döda konstnärer, det vill säga både den samtida scenkonsten som det kulturarv som institutionerna bevarar och brukar. De sammanlagda resurser (utöver lönekostnader) som institutionen haft för konstnärlig produktion ska under samma period ha förvaltats till minst 40 procent av upphovsmän av ettdera könet.

Principen ”följ eller förklara” (”comply or explain”) hämtar vi från Svensk kod för bolagsstyrning. Den koden⁵ är avsedd att utgöra ett led i självreglering inom det svenska näringslivet. För scenkonstområdet innebär principen ”följ eller förklara” att en institution kan avvika från kodens 40-procentsregel. Då ska institutionen avge förklaringar till skälen för detta i sin återrapportering till regeringen, tillsammans med en kartläggning av hur resurser och representation fördelats mellan könen under perioden. Att avvika från 40-procentsregeln behöver inte betyda att en institution

⁵ Koden bygger på det förslag som kommittén Kodgruppen lämnade i december 2004, ordförande var Erik Åsbrink. Se skriften *Svensk kod för bolagsstyrning*, Näringsdepartementet 2004.

misslyckats med att arbeta med jämställdhetsintegrering. Det avgörande är vilka motiv som finns för avvikelsen, och de målsättningar och strategier inför kommande treårsperiod som institutionen kan redovisa.

40-procentsregeln bygger på samma princip som filmavtalet, prop. 2005/06:3:

Målet är att förbättra kvinnliga filmskapares villkor. I avtalet anges att andelen kvinnor i för filmproduktionen centrala funktioner skall öka under avtalsperioden 2006–2010. Senast ett år före avtalsperiodens slut bör ettdera könet, räknat i antal projekt som får stöd, vara representerat till minst 40 procent inom kategorierna manusförfattare, producent och regissör.

Stiftelsen Svenska Filminstitutet skall också redovisa könsfördelningen inom filmteamet i de projekt som får stöd. Detta omfattar även de regionala produktionscentrum som får stöd genom avtalet.

Statistiska centralbyrån (SCB) definierar kvantitativ jämställdhet som

/.../en jämn fördelning mellan kvinnor och män inom alla områden i samhället, t.ex. inom olika utbildningar, yrken, fritidsaktiviteter och maktpositioner. Proportionerna 40 procent kvinnor och 60 procent män (eller omvänt) har länge betraktats som jämn könsfördelning. Idag strävar vi efter 50 procent kvinnor och 50 procent män. Finns det mer än 60 procent kvinnor i en grupp är den kvinnodominerad. Finns det mer än 60 procent män i en grupp är den mansdominerad.

I detta betänkande används begreppet *statistisk jämställdhet* och med det avser vi en fördelning där ettdera könet är representerat eller förfogar över resurser till minst 40 procent. I de flesta fall är en 50–50 procents fördelning av resurser och representation önskvärd. Men inom vissa delar av scenkonsten rör det sig om ett ringa antal personer. I dessa fall kan fördelningen 50–50 procent bli en alltför strikt målsättning. Till saken hör även att inom delar av scenkonstområdet är fördelningen mellan kvinnor och män i dag sådan att 50–50 procents fördelning framstår som ett alltför avlägset statistiskt jämställdhetsmål.

Mottagare av redovisning enligt kodens princip är alltså regeringen, som i sin styrning av institutionerna har att förvalta de förklaringar som avges. En lika viktig mottagare är medborgarna, som genom principen får möjlighet till information och insyn.

Syftet med tillämpningsmodellen är att den bidrar till självreglering. Med principen ”följ eller förklara” kan dessutom

ambitionsnivån läggas högre än om reglerna skulle vara tvingande. Vid tvingande regler måste kraven läggas på en nivå som är rimlig att begära av varje scenkonstinstitution vid varje tillfälle, ett slags minsta gemensamma nämnare som passar alla. Genom principen följ eller förklara kan kraven i stället läggas på en statistiskt jämförbar nivå, även om det för den enskilda institutionen kan finnas skäl att avvika från 40-procentsregeln.

Publikarbete: kvalitativt jämförbarhetsmål

- Institutionernas utåtriktade verksamhet i form av föreställningar, konserter och andra publika aktiviteter ska bedrivas så att kvinnor och män, pojkar och flickor får del av denna på likvärdiga villkor.

Detta innebär att *möjligheterna* att delta i institutionernas verksamhet ska vara likvärdiga, men det innebär inte att institutionerna bör åläggas procentuella mål för antal personer av respektive kön i publiken.

För att kunna erbjuda publik av båda könen likvärdiga möjligheter, bedömer kommittén att det är nödvändigt att i olika former föra en dialog med de medborgare som berörs av verksamheten samt inhämta kunskap om mäns och kvinnors villkor i samhället.

Sådan kunskap finns i dag endast i liten utsträckning inom scenkonstområdet, därför är det initialt tillräckligt att institutionerna återrapporterar vilken kunskap de inhämtat och vilka analyser de gör utifrån denna kunskap. I ett nästa steg ska de kunna visa vilka målsättningar och åtgärder analysen genererat.

2.2.3 Teater- och dansallianserna

En generell arbetsmarknadsåtgärd på scenkonstens arbetsmarknad är allianserna. Hittills har inga jämförbarhetsaspekter funnits med i utformandet av Teateralliansen, utan reglerna är helt könsneutrala. Dansalliansen har inte hunnit utforma några regler.

Vi föreslår att regeringen gör de förändringar som krävs i Kulturrådets regleringsbrev, så att myndigheten kan kräva att Teateralliansen och den 2005 föreslagna Dansalliansen ska jämförbarhetsintegrera sin verksamhet och återrapportera detta.

2.3 Stöd till organisering

Kvinnorörelsen har en tradition av att använda scenkonst och annan kultur som form och uttryck för sin agenda. Inom scenkonsten och kulturlivet pågår även i skiftande grad en jämställdhetsorganisering för att förändra villkor inom scenkonstens organisationer, institutioner och på dess arbetsmarknad. Detta skriver vi om i kapitel 4.

Den nya jämställdhetsmyndighet som förslås i proposition 2005/06:155, (alternativt annan aktör som har till uppgift att fördela medel till kvinnors organisering), bör stödja sådan organisering.⁶

Kommittén menar att den statliga jämställdhetssektorn bör betrakta kultursektorn som prioriterad arena och även betrakta kultur som en giltig form att bedriva jämställdhetsarbete i alla samhällssektorer. Kulturen som del av kvinnors organisering bör i högre grad än i dag uppmärksammas och stödjas.

Den nya myndigheten bör inhämta kompetens om scenkonstområdet hos befintliga myndigheter och institutioner.

2.4 Scenkonstnärlig utbildning på högskolenivå

2.4.1 Genus- och jämställdhetsperspektiv i utbildningarna

- Kommittén föreslår att regeringen i regleringsbrevets respektive bilagor riktade till de högskolor som bedriver scenkonstnärlig utbildning, inför följande skrivning:

Genus- och jämställdhetsperspektiv ska integreras i utbildningarna med målet att ge de studerande verktyg att analysera och förändra maktrelationer och normer som är kopplade till kön, såväl i konstnärliga arbetsprocesser som i konstnärlig gestaltning. Samverkan med andra motsvarande utbildningar ska prioriteras.

I regleringsbrevet som rör gemensamma bestämmelser för universitet och högskolor, under målet *Universitet och högskolor skall i sin verksamhet främja jämställdhet mellan kvinnor och män*, finns följande återrapporteringskrav:

⁶ I dag fördelas dessa medel av Delegationen för fördelning av statsbidrag för kvinnors organisering och jämställdhetsprojekt, Ju 2005:15.

Universitet och högskolor skall även rapportera hur genusperspektiv beaktas i utbildningen.

De grundläggande utbildningarna på högskolenivå inom dans, musik, teater och opera har skilda förutsättningar och har kommit olika långt i sitt arbete med jämställdhetsintegrering och genusperspektiv i antagning och undervisning. Skådespelarutbildningarna har tagit initiativ till en förändringsprocess som avser själva undervisningen i och med att Teaterhögskolan i Stockholm initierat samarbetsprojektet *Att gestalta kön*⁷ där samtliga landets skådespelarutbildningar medverkar. Utbildningarna önskar att detta projekt i framtiden ska permanentas i någon form av gemensam utvecklingsresurs i frågor som rör genusperspektiv i scenkonstnärlig grundutbildning.

Kommittén önskar inte föregripa den utredande verksamhet som skådespelarutbildningarna ska ägna det första året av sitt projekt åt, genom att lägga förslag om hur och var deras projekt bör permanentas/integreras i ordinarie arbete.

Regeringen bör dock genom regleringsbrev till högskolorna och till berörda myndigheter stödja initiativet. Detta genom att tydligt ge lärosätena ovan beskrivna uppdrag, vilket kan inrymma att driva detta projekt samt andra initiativ från de övriga utbildningarna.

Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning och Kulturrådet bör stödja och samverka med sådana viktiga initiativ.

2.4.2 Pedagogisk förnyelse ur genus- och jämställdhetsperspektiv

- Kommittén föreslår att regeringen i regleringsbrevets respektive bilagor riktade till de högskolor som bedriver scenkonstnärlig utbildning, inför följande skrivning:

X-högskolan ska utforma en utbildning för undervisande fast och tillfälligt anställd personal vid den grundläggande utbildningen, där jämställdhets- och genusperspektiv ska utgöra en viktig del. Samverkan med andra motsvarande utbildningar ska prioriteras.

⁷ Se bilaga 7 i detta betänkande.

I regleringsbrevet som rör gemensamma bestämmelser för universitet och högskolor, under rubriken *Pedagogisk förnyelse*, så finns 2006 följande åiterrapporteringskrav:

I syfte att förbättra kvaliteten skall universitet och högskolor särskilt arbeta med pedagogisk utveckling samt högskolepedagogisk utbildning av lärare inom såväl grund- som forskarutbildning. Av universitetens och högskolornas årsredovisning skall framgå antalet lärare som under 2006 har genomgått pedagogisk utbildning och antalet lärare som deltagit i utbildning för handledare inom forskarutbildningen.

I dag är det dock relativt sällsynt att de som undervisar vid scenkonstnärliga högskolor genomgått högskolepedagogisk utbildning (med undantag för Danshögskolan, som i huvudsak utbildar pedagoger). Scenkonstnärlig utbildning innebär specifika strukturer i och med att den till stora delar bygger på överförande av så kallad tyst kunskap och på täta relationer mellan lärare och student. För att jämställdhetsintegrera sådan utbildning, krävs bland annat att den undervisande personalen får utbildning som bygger på analys av den egna verksamheten.

Musikutbildningarna i Stockholm, Göteborg och Malmö har efter diskussioner med kommittén initierat det internationella samarbetsprojektet *Vem äger lärandet?*⁸ som handlar om pedagogisk förnyelse. Inom projektet ska man tillsammans med undervisande personal och forskare analysera undervisningen ur olika makt-perspektiv, bland annat genus- och jämställdhetsperspektiv.

Kommittén menar att detta initiativ tillsammans med befintlig forskning som finns om konstnärlig utbildning, borde kunna tas tillvara i en högskolepedagogisk utbildning som permanentas – i samverkan utbildningarna emellan.

Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning och Kulturrådet bör stödja och samverka i detta viktiga initiativ.

2.4.3 Nya examensbeskrivningar

I regeringens remiss om ändring av examensordningen, bilaga 2 till högskoleförordningen (1993:100), finns examensbeskrivningar för konstnärliga såväl som generella examina och yrkesexamina. I examensordningen finns bestämmelser om vilka examina som får avläggas samt beskrivningar av de olika examinas omfattning och

⁸ Se bilaga 8 i detta betänkande.

mål. Remissen är ett led i regeringens översyn av examensordningen till följd av propositionen *Ny värld – ny högskola* (prop. 2004/05:162).

Kommittén har valt att inkomma med ett remissvar till regeringen där vi föreslår tillägg i examensbeskrivningar för konstnärliga examina (det finns inga specifika examensbeskrivningar för just scenkonstnärliga utbildningar, vår utgångspunkt är dock att de tillägg vi föreslår bör vara giltiga för andra konstnärliga områden).

Vi föreslår en skrivning som innebär att studenterna skall visa ett kritiskt förhållningssätt till *kulturarvet och till samtida och historiska kvalitetsbegrepp*. Som vi beskriver i kapitel 6, finns det få kvinnliga dramatiker eller tonsättare representerade i undervisningen vid de scenkonstnärliga utbildningarna. Det är inte en acceptabel situation. Utbildning inom scenkonst bör inte bygga på ett okritiskt traderande av ett patriarkalt kulturarv. Förändring av detta förutsätter ett kritiskt förhållningssätt till kulturarvet och till historiska kvalitetsbegrepp. Vi visar i betänkandet att även samtida kvalitetsbegrepp i praktiken fungerar exkluderande. Ett kritiskt förhållningssätt menar vi är nödvändigt för att begreppet konstnärlig kvalitet ska få en visionär potential.

Vi föreslår en annan skrivning som innebär att studenterna skall visa förståelse för *konstens och konstnärers roller och villkor i nutida och historiska samhällen*. Villkoren på scenkonstens arbetsmarknad är såväl i dag som historiskt olika för kvinnor och män. I detta betänkande berör vi flera olika arbetsmarknadsproblem för scenkonstnärer ur jämställdhetsperspektiv, så som villkor i trygghets-system, villkor för egenföretagande med mera. Kommittén menar att förståelse för detta krävs för att rusta studenterna för ett framtida arbetsliv där de kan ställa krav på jämställda villkor.

Remissvaret finns som bilaga 3 i detta betänkande.

2.5 Konstnärlig forskning och utvecklingsarbete

En av förutsättningarna för att genusperspektiv ska bli en obestridd och påverkande kraft är att det bedrivs konstnärlig forskning och utveckling (konstnärlig FoU) ur genusperspektiv inom scenkonstområdet. Vetenskapsrådet kommer att utlysa ytterligare medel för

konstnärlig FoU för 2007 i april 2006.⁹ Under 2006 utvärderar myndigheten stödformerna för konstnärlig FoU -satsningen. Utvärderingen ska redovisas i januari 2007. Resultaten kommer att ligga till grund för Vetenskapsrådets diskussion om stödets framtida omfattning och inriktning. Kommittén förordar en fortsatt satsning.

De särskilda medel för genusforskning som Vetenskapsrådet förfogar över, bör även de kunna sökas av forskare/konstnärer som bedriver konstnärlig FoU ur genusperspektiv.¹⁰

2.6 Nationellt uppdrag för genusperspektiv i scenkonst

- Kommittén föreslår att ett nationellt uppdrag för genusperspektiv i scenkonst inrättas.

Regeringen har delat ut nationella uppdrag i perioder. För tillfället är modellen under utvärdering, men uppdrag för barn- och ungdomsteater har delats ut. Kommittén föreslår att ett nationellt uppdrag för genusperspektiv i det konstnärliga arbetet inrättas.

Det jämställdhetsstöd som kommittén föreslår ska inrättas på Kulturrådet kommer att fungera som en stimulerande enhet för strategisk kompetensutveckling och stöd i jämställdhetsintegreringen av scenkonstområdet på organisationsnivå. Detta bör kompletteras med en stimulerande åtgärd för konstnärlig utveckling ur genusperspektiv.

Det kan delas ut i treårsperioder till scenkonstinstitutioner runt om i Sverige och ha som syfte att utveckla det konstnärliga arbetet ur olika genusperspektiv. Ett medborgarperspektiv bör prägl

⁹ Regeringens medel till forskning öronmärks inte, det är Vetenskapsrådets (VR) uppdrag är att främja vetenskaplig kvalitet utifrån forskarnas val av ämne. Däremot anvisas ibland särskilda medel till VR för att understödja ett ämne eller område tills dess att det bedöms kunna stå sig i konkurrensen om forskningsmedel på samma villkor som andra ämnesområden. Konstnärlig FoU lyftes fram som ett av åtta prioriterade områden i propositionen *Forskning och förnyelse* (2000/01:3). Regeringen föreslog en satsning om 20 miljoner kronor under perioden 2001–2003 att fördelas av VR, det vill säga en total satsning om 20 miljoner kronor per år från och med år 2003. I propositionen anser regeringen att det är viktigt att stödja forsknings- och utvecklingsarbete inom eller som anknyter till det konstnärliga området. Ansatsen är att samspelet mellan konst och vetenskap kan utveckla nya metoder och kunskap inom samtliga vetenskapsområden. Regeringen påpekar vikten av samverkan mellan högskolorna.

¹⁰ Särskilda medel för genusforskning har funnits sedan början av 1990-talet. Före detta Forskningsrådsnämnden gav stöd till genusforskning med start 1991. När forskningsfinansieringssystemet sedan omorganiserades 2001 fick Vetenskapsrådet särskilda medel för genusforskning och inrättade då en kommitté för genusforskning.

arbetet hos den institution eller aktör som får uppdraget. Institutioner som i olika former samverkar med universitet och högskolor bör prioriteras. Dels utgör samverkan mellan de scenkonstnärliga utbildningarna och institutionerna en viktig faktor för kontinuiteten i utvecklingsarbetet. Dels kan de konstnärliga arbetssätt och uttryck som institutioner utvecklar genom ett nationellt uppdrag, utgöra en starkare påverkande kraft på scenkonstområdet i stort om det dokumenteras och sprids genom konstnärlig FoU och/eller genusforskning.

2.7 Konsekvenser

Förslagen under punkt 2.2 ryms inom befintliga anslag med undantag för den enhet för metodstöd i jämställdhetsintegrering och forskningskommunikation som Kulturrådet ska ansvara för i samråd med Konstnärsnämnden och berörda myndigheter, institutioner, universitet och högskolor. Kommittén föreslår att det tillförs medel inom anslagsområde 28:2.

Kommittén menar att det är en initial investering som behövs under fem år då enheten ska ta form.

Kommitténs uppdrag från regeringen omfattar att lägga förslag som rör jämställdhetsarbete i scenkonsten. Kulturrådet har dock ett mycket bredare uppdrag än enbart scenkonstområdet och vi vill därför poängtera att vi inte ser några hinder för att Kulturrådet blir sektorsansvarig för jämställdhetsintegrering av andra områden. Även möjligheter till samverkan med andra myndigheter och aktörer som har jämställdhetsuppdrag inom kulturområdet (exempelvis Arbetets museum och Svenska Filminstitutet) bör tillvaratas.

Förslagen under punkt 2.4 ryms inom universitets och högskolors befintliga anslag. Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning och Kulturrådet bör stödja och samverka med utbildningarna ifråga om dessa förslag.

Det nationella uppdraget för genusperspektiv i scenkonst under punkt 2.6 finansieras inom anslagsområde 28:3.

Enligt kommitténs bedömning har förslagen inte någon inverkan på de övriga förhållanden som utredningen ska beakta enligt kommittéförordningen (1998:1474), förutom utredningens uppenbara relevans för jämställdheten mellan kvinnor och män.

Källor

Att gestalta kön, teaterhögskolornas samarbetsprojekt, se bilaga 7 i detta betänkande.

Direktiv 2004:39 *Jämställdhet inom scenkonstområdet*.

Ds 2001:64 *Ändrad ordning strategisk utveckling för jämställdhet*.

Näringsdepartementet (2004) *Svensk kod för bolagsstyrning*.

Prop. 1996/97:3 *Kulturpolitik*.

Prop. 2000/01 *Forskning och förnyelse*.

Prop. 2004/05:162 *Ny värld – ny högskola*.

Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*.

Prop. 2005/06:3 *Fokus på film – en ny svensk filmpolitik*.

På tal om kvinnor och män, Lathund om jämställdhet (2004)
Statistiska centralbyrån.

Skr 2002/03:140 *Jämt och ständigt – regeringens jämställdhetspolitik och handlingsplan för mandatperioden*.

SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*.

Statskontoret (2005) *En effektivare jämställdhetspolitik*.

Vem äger lärandet?, musikutbildningarnas samarbetsprojekt, se bilaga 8 i detta betänkande.

3 Att analysera den rådande köns- maktordningen inom scenkonstområdet

I kommitténs uppdrag ingår att analysera den rådande köns-
maktordningen inom scenkonstområdet.

Könsmaktordningen som jämställdhetspolitiskt begrepp har tydliga länkar till professor Yvonne Hirdmans teori om genussystemet¹ och har sedan propositionen *Delad makt delat ansvar*² legat till grund för svensk jämställdhetspolitik. Med teorin om genussystemet förklarades hur kvinnor regelmässigt 1) särordnas och 2) underordnas i ett icke jämställt samhälle. Det vill säga kvinnor och män hålls isär genom att de tillskrivs olika egenskaper och olika arenor i samhället. De ordnas också hierarkiskt genom att det manliga könet ges ett högre värde och en överordnad position.

Könsmaktordning är ett begrepp som tydligt anger att jämställdhet handlar om makt och vi menar att det öppnar upp för analyser som relaterar till andra maktordningar. Begreppet *köns-
maktordning* kan alltså sägas rymma Hirdmans centrala och viktiga principer om isärhållande och hierarkisering, samtidigt som det enligt denna kommitté möjliggör en teoretisk och politisk breddning.³

Detta betänkande och kommitténs utredningsarbete har präglats av analyser av könsmaktordningar (och av andra maktordningar) i olika kontexter⁴. I detta kapitel använder vi oss av den

¹ *Genussystemet* som teori introducerades som politiskt begrepp 1990 i professor Yvonne Hirdmans kapitel i Maktutredningens huvudbetänkande *Demokrati och makt i Sverige* SOU 1990:44.

² SOU 1993/94:147.

³ Detta är en annan tolkning än den som görs i SOU 2005:66 där användandet av begreppet könsmaktordning ifrågasätts eftersom det enligt utredaren har en för vag betydelse och därmed kan fyllas med vilket innehåll som helst.

⁴ I kapitel 6 gör vi motsvarande analys inom de scenkonstnärliga utbildningarna och i kapitel 7 redogör vi för villkor inom scenkonstområdets arbetsmarknad ur ett större perspektiv, vilket gör att vi där tangerar andra politikområden som arbetsmarknadspolitik och socialpolitik. I det kapitlet går vi även igenom sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön.

repertoarstatistik vi tagit fram samt av tidigare studier och rapporter, inklusive den jämställdhetspolitiska utredningen *Makt att forma samhället och sitt eget liv* (SOU 2005:66).

Vi sammanfattar några av våra slutsatser, samt ger exempel på det motstånd och den förändringsvilja som vi mött i samtalen med scenkonstens aktörer. Vid konferensen *Framtidens scenkonstorganisationer* den 10 januari 2006 i Rosenbad fördes samtal som spelades in på band, vid andra rundabordssamtal som vi haft med chefer på olika orter i landet samt vid andra möten har vi fört anteckningar. Kommittén medverkade även under Riksteaterdagarna i Hallunda där besökare och medverkande inbjöds att skriva uppmaningar till kommittén om vad man önskade att vi skulle fokusera på i utredningen.⁵

De fristående skribenter vi anlitat i betänkandet bidrar med analyser ur olika könsmaktsperspektiv. För detta kapitel har kommittén givit de två organisationsforskarna Nanna Gillberg och Jenny Lantz i uppdrag att genomföra intervjuer med medarbetare inom två större scenkonstorganisationer och introducera fältet organisation och kön. Såväl kommittén som Gillberg och Lantz anonymiserar uttalanden, eftersom vi i det här sammanhanget väljer att betrakta dessa uttalanden som uttryck för kunskap, tolkningar, motstånd och förändringsvilja som finns i branschen generellt.

Teatern är det område inom scenkonsten där jämställdhetsarbetet kommit längst och där det finns störst medvetenhet om könsmaktordningar. Det är därför lätt hänt att teatern kommer att dominera i vår framställning utöver de andra scenkonstområdena. En normering som vi kompenserat i form av riktade uppdrag. Kommittén har valt att i detta kapitel lyfta fram konstmusiken och dansen särskilt. Frilansjournalisten Kristina Hultman och danskritikern Liv Landell har fått uppdraget att utifrån kommitténs seminarier, den statistik som vi tagit fram samt andra källor speciellt undersöka könsmaktordningar och förutsättningar för jämställdhetsarbete inom konstmusiken respektive dansen.

Avslutningsvis kommer vi att diskutera kommitténs erfarenheter av att använda könsmaktordningen som analytiskt begrepp i arbetet med jämställdhet inom scenkonstområdet. Kommittén anser att teorin om könsmaktordningen är nödvändig för att förstå kvinnors och mäns isärhållande och mäns överordning, men att den måste kompletteras med andra teorier, och dessutom kunskap som gene-

⁵ För en förteckning över kommitténs seminarier, rundabordssamtal och konferens, se bilaga 4 i detta betänkande.

reras ur och om praxis. Kommittén har upplevt att teorin om könsmaktordningen inte alltid har räckt som utgångspunkt i arbetet med att förändra scenkonsten till en jämställd sfär. Kommitténs expert, fil.dr Eva Mark utvecklar hur teori och praktik kan kombineras i essän *Jämställdhetsarbete med konservativa rebeller* i kapitel 4, där vi fokuserar strategier för förändring.

3.1 Där resurserna finns, där finns männen

Kommittén har iakttagit ett generellt mönster: kvinnor och män återfinns på olika arenor inom scenkonsten. Vår analys är att männens arenor är de där resurserna finns. När den jämställdhetspolitiska utredningen diskuterar den könssegregerade arbetsmarknaden använder de begreppet *värdediskriminering* för att förklara varför arbete som i huvudsak innehas av kvinnor värderas, och därmed betalas, lägre än arbete med liknande kvalifikationskrav som i huvudsak innehas av män:

Värdediskrimineringsteorin skiljer sig på ett väsentligt sätt från andra typer av diskriminering som är riktade mot individer. Värdediskriminering är riktad mot yrken, inte mot individer. Det innebär att inte bara de kvinnor, utan även de män som jobbar i kvinnliga yrken har låg lön.⁶

Denna kommitté kan se en värdediskriminering när det gäller omfattningen av de resurser som kulturpolitiskt tilldelas olika områden inom scenkonsten.⁷ Det område, dansen, där kvinnor är i majoritet har lägst resurser i form av pengar, offentlig uppmärksamhet och konstnärliga arenor. Danskritikern Liv Landell diskuterar detta i sin essä *Danskonst och jämställdhet* och påpekar att det är en slutsats som dansforskare såväl som utövare har dragit⁸.

Denna struktur blir tydlig även inom de olika scenkonstområdena, samt *inom* enskilda institutioner. Liv Landell urskiljer, utifrån den statistik som kommittén tagit fram, två sfärer inom dansen: en resursstark där män är i majoritet som koreografer och en resurs-

⁶ SOU 2005:66 s. 158.

⁷ Denna kommitté kan inte avgöra om värdediskrimineringsteorin är giltig när det gäller scenkonstnärers inkomster, eftersom vi inte kartlagt dessa. Under 2006 kommer Konstnärsnämnden, tillsammans med SCB, att publicera en stor genomgång av konstnärers ekonomiska villkor. Det kan ses som en uppföljning av SOU 1997:190 *Generella konstnärstöd: betänkande. Bil. Konstnärernas verksamhetsinriktning och ekonomiska förhållanden*. Den nya studien kommer att ge en bild av konstnärers inkomster.

⁸ Se Landell, Liv i detta betänkande samt Olsson, Cecilia (2005), "Danskonsten och kulturpolitiken" i *Får jag lov? Ett dansförslag*, Kulturrådet

svag där kvinnor är i majoritet som koreografer. Vidare blir det tydligt i den repertoarstatistik som vi tagit fram att antalet teaterregissörer under de säsonger vi kartlagt fördelar sig relativt jämt mellan kvinnor och män (inom gränsen för statistisk jämställdhet). Men om man tittar närmare på vilka resurser kvinnor och män får för att göra uppsättningar (vilket vi gjort vid de tre stadsteatrarna Stockholm, Göteborg och Malmö samt nationalscenen Dramaten) så framträder ett mönster som ser ut så att män i högre utsträckning har tillgång till de största scenerna och kvinnor därmed till de mindre.

I den rapport som Karin Enberg gjorde 2003 på uppdrag av Teaterförbundet, *Fan ska vara skådespelerska 45+*⁹, visar hon att kvinnor inom teatern återfinns främst inom fria grupper, alltså den organisationsform som har knappa resurser¹⁰. Enligt Enberg är det också vanligt att kvinnor inom institutioner arbetade med mindre produktioner. Liknande slutsatser har även dragits inom andra konstområden. I *Män, män, män och en och annan kvinna*¹¹, en antologi utgiven av Svenska Filminstitutets Arena, ingår Margareta Vinterhedens rapport *Är film ett kvinnogöra?* från 2001. Vinterheden tar upp att kvinnor ”väljer” att arbeta med kortfilm och dokumentärfilm, genrer som är osynliggjorda i jämförelse med långfilm, och där betydligt mindre resurser finns att arbeta med. Stockholms läns landsting (SLL) genomförde 2005 en kartläggning av hur kulturnämndens bidrag fördelade sig på kvinnor respektive män under år 2004¹². Rapporten innehåller även en kartläggning av de konstverk som SLL årligen köper in. En prisjämförelse visar att kvinnors konst genomgående under den undersökta tidsperioden 1974–2004 har haft ett lägre genomsnittspris, ett tecken på att inom bildkonstområdet värderas kvinnors konstnärliga arbetsinsatser lägre i jämförelse med mäns.

Journalisten Kristina Hultman tar i sin essä *Jämställdhet och genus på konstmusikområdet – reflektioner och slutsatser kring mäns dominans* i detta kapitel, bland annat upp att kvinnors frånvaro i den musikaliska kanon kan handla om att den musik som kvinnor

⁹ Enberg, Karin (2003) *Fan skall vara skådespelerska 45 + – En kartläggning av arbetsmarknaden 2001 för skådespelare, dramatiker, regissörer*. Del A Sammanfattning och kommentar och Del B Rapportens siffermaterial, Stockholm: Teaterförbundet.

¹⁰ Se till exempel Gislén, Ylva (2000) *Vem säger sig fri? En översyn av de fria teatergrupperna* Statens kulturråd.

¹¹ Hermele, Vanja (red.) (2002): *Män, män, män och en och annan kvinna*, Stockholm: Svenska Filminstitutets Arena.

¹² Klerby, Anna (2005) *Jämställda kulturbidrag – en rapport om Stockholms läns kulturliv* Kultur- och utbildningsnämnden, Stockholms läns landsting

skapat funnits på platser där män traditionellt inte befunnit sig. Samma sak har också kommit upp i våra möten med utövare av konstmusik: många kvinnor väljer även i dag att utöva sitt konstnärskap på arenor utanför det etablerade orkesterlivet, just för att där finns en något större frihet i både arbetsformer och uttryck. I gengäld finns där mindre resurser.

Liksom både Landell och Hultman diskuterar i sina essäer, kan detta att kvinnor återfinns på arenor med mindre resurser, ha mer komplexa förklaringar än att de är exkluderade från de mer resursstarka arenorna. Det kan handla om att man *väljer* att vara verksam inom områden där det finns färre hierarkier och därmed större frihet att realisera sina konstnärliga visioner och eventuellt också en större frihet att kombinera konstnärskapet med det övriga livet.

Kommittén har i andra delar av betänkandet konstaterat att initiativ till förändring ur genus- och jämställdhetsperspektiv ofta har kommit från det fria scenkonstlivet. Det går dock inte att säga att det fria scenkonstlivet är fritt från normer och maktstrukturer som har med kön att göra. Tove Ellefsen Lysander drar efter intervjuer med skådespelerskor och regissörer, slutsatsen att de fria grupperna visserligen setts som en progressiv kraft i svensk teater, men att när det gäller synen på kvinnor tycks den varit ”ett snäpp värre än även den utskällda institutionsteatern”¹³. Och vid seminariet *Straight acting på stora scenen* som kommittén arrangerade sommaren 2005, diskuterades maktstrukturer i det fria kulturlivet som till exempel exkluderar icke-normativa konstnärliga uttryck¹⁴.

Kommitténs bedömning: för att kunna arbeta för att män och kvinnor ska ha samma rätt och möjlighet till deltagande i, inflytande över och delaktighet i scenkonsten behöver scenkonstens institutioner kartlägga och analysera hur resurser i form av tid, utrymme och pengar fördelas mellan kvinnor och män.

3.2 ”Män som dansar är inga riktiga män”

Män är en minoritet inom dansen. Dansen är ett område som har mindre resurser, vilket drabbar även männen inom området. Dock har kommittén inte funnit några tecken på att de i dag missgynnas som grupp inom dansen. Tvärtom tyder de uppgifter som framkom

¹³ Se Ellefsen Lysander, Tove i detta betänkande.

¹⁴ Se Nordberg, Stefan i detta betänkande.

vid de seminarier som Liv Landell rapporterar ifrån i detta kapitel, på att manliga dansare, trots att de utbildar sig i mindre utsträckning än kvinnor, har mer jobb och gör snabbare karriärer än kvinnor i samma bransch.

Därmed inte sagt att män som dansar inte möter hinder. Exempel på sådana hinder är de som Liv Landell beskriver. Dans är ett område som associeras med kvinnor. Män som väljer att befinna sig på sådana arenor kan av ett omgivande heteronormativt samhälle uppfattas som omanliga och icke-heterosexuella – något som enligt samhällets normer kan vara värt förakt. I extrema fall kan detta manifesteras i våld mot män och pojkar som förknippas med dans. Sannolikt är detta en av anledningarna till att relativt få män väljer att dansa.

Att män som arbetar med professionell dans, får respekt från det omgivande samhället har diskuterats som en viktig jämställdhetsfråga. Men att förändra samhällets normer för maskulinitet, så att fler människor uppfattar dans som en godkänd eller till och med attraktiv konstform för pojkar och män, är dock en komplex utmaning som inte löses genom att tilldela gruppen män inom dansen proportionellt sett mer resurser än gruppen kvinnor (i form av bidrag, uppmärksamhet, turnémöjligheter etcetera).

Kommitténs bedömning är att när resurser tillförs dansområdet, behöver ansvariga beslutsfattare bevaka att män och kvinnor får likvärdiga villkor och möjligheter. Mot bakgrund av de strukturer vi identifierat ovan, finns en risk att gruppen män kommer att gynnas i större utsträckning, när resurserna ökar.

3.3 Manligt ledarskap inom scenkonstområdet

Om vi ser på formella hierarkier inom scenkonstområdet, blir det tydligt att män och kvinnor befinner sig på olika platser. Den statistik vi tagit fram bekräftar det regeringen konstaterar i direktiven, att män dominerar stort bland chefer. I dag har Sverige fem kvinnor och 22 män på teaterchefsposter. Inom dansen är fördelningen jämnare, sju män och sex kvinnor är chefer, vilket dock är en överrepresentation av män jämfört med hur stor andel av utövarna som är kvinnor. Inom operan finns 14 män och tre kvinnor. Samtliga chefsdirigenter för konstmusikorkestrar är män. Av konsertmästarna är 82 procent män och 18 procent kvinnor.

Organisationsforskarna Nanna Gillberg och Jenny Lantz skriver i sin artikel i detta kapitel att ledarskap traditionellt konstruerats i enlighet med konstruktionen av manlighet:

Män får sin könsidentitet bekräftad genom ledarrollen, medan kvinnors könsidentitet i samma roll ifrågasätts.¹⁵

Detta medför att olika typer av ledarskapspositioner ofta blir manligt könsmärkta i en organisation, varpå män lättare uppfattas som kompetenta för just dessa arbetsuppgifter. I sin magisteruppsats *En man att se upp till – orkestermusikers föreställningar om kön och ledarskap* från 2005 undersöker, beskriver och analyserar psykologen Nashmil Aram (konsult till denna utredning) bilden av ledarskap inom konstmusiken. Studien är baserad på intervjuer med orkestermusiker. Resultatet är i samklang med den tidigare forskning som Nanna Gillberg och Jenny Lantz refererar till, som visat att bilden av ledaren är bilden av en man. En kvinna som dirigerar måste balansera mellan den förväntade *kvinnlighet* hon ska uppvisa och den *manlighet* som dirigering kräver. Trots detta är hon fel för sin uppgift eftersom kvinnans kroppsspråk inte anses kunna manifesteras musikernas inre bild av en dirigent.

Den låga representationen av kvinnor på maktpositioner inom scenkonsten, har varit ett återkommande tema under kommitténs diskussioner med branschen. Vid flera tillfällen har begreppet ”kvotering” använts i diskussionerna, i den vardagliga betydelsen att en organisation skaffar sig strategier för att öka antalet kvinnor på ledande positioner¹⁶. ”Kvotering är nedvärdering”, sade två chefer apropå detta vid ett rundabordsamtal. En deltagare vid konferensen i Rosenbad sa:

Den som försökt driva och genomföra jämställdhetsarbete vet ju att mycket motstånd är från kvinnliga medarbetare som är stolta att ha slagit sig fram på egna meriter.

Vid flera tillfällen har såväl män som kvinnor argumenterat för liknande uppfattningar som de Nanna Gillberg och Jenny Lantz beskriver under rubrikerna *Jämställdhet – diskriminering av män* och *Jämställdhet – att hjälpa kvinnor*. Det vill säga att de aktiva strategier, som i vardagligt språkbruk ibland kallas ”kvotering”, för att rekrytera kvinnor till högre positioner skulle utgöra ett gyn-

¹⁵ Se Gillberg, Nanna och Lantz, Jenny i detta betänkande.

¹⁶ Kvotering i juridisk bemärkelse, är inte laglig.

nande av kvinnor på orättfärdiga grunder. En deltagare under konferensen i Rosenbad:

När du säger 50 procent hit och dit, det här med kompetensen måste väl ha en viss betydelse? /.../ Man måste titta på det också inte bara räkna manliga och kvinnliga huvuden.

Vi har mött många uttalanden liknande detta och konstaterar att hos många med makt inom scenkonstområdet finns i dag en omedvetenhet om att *kompetens*, liksom *kvalitet* är begrepp vars objektivitet ifrågasätts inom till exempel organisationsforskning. Det har dock även kommit fram motsatta tolkningar. En chef sa under ett rundabordsamtal: ”Det är klart att vi har våra filter”, ”Vi har ju kvoterat in män en massa år” samt ”det är klart att vi måste öppna ögonen nu”. En annan chef förklarade under konferensen i Rosenbad att hon, precis som många män tidigare, blivit ”kvoterad” till sin ledarposition. Hon använde ordet kvotering i betydelsen att de som rekryterat henne var ute efter en person med en viss ålder, ett visst kön och vissa typer av erfarenheter, för att det ansågs behövas i organisationen:

/.../ det känns bra att ha blivit lite kvoterad. Och om (namnger kvinna i chefsposition inom scenkonsten) är där hon är i dag för att hon är kvinna, är det inget att skämmas för.

Det finns få studier om ledarskap inom scenkonstområdet. Statistiken talar på ett sätt sitt tydliga språk: det finns mekanismer och strukturer som gör att kvinnor inte har tillgång till ledande positioner inom scenkonsten, på motsvarande sätt som män har. Hur och i vilken omfattning ledarskap könsmärks torde dock skilja sig mellan till exempel en extremt mansdominerad och hierarkisk sfär som konstmusikens och en relativt resursfattig och icke-hierarkisk sfär som den nutida dansen. Det torde skilja sig även emellan olika organisationer.

Kommitténs bedömning: för att kunna arbeta för att män och kvinnor ska ha samma rätt och möjlighet till deltagande i, inflytande över och delaktighet i scenkonsten behöver scenkonstens institutioner kartlägga och analysera mäns och kvinnors *villkor* för att utöva ledarskap inom organisationerna.

3.4 Könsmärkta arbetsuppgifter och tematiker

Teatern är ett område som till synes är könsintegrerat, det vill säga ungefär lika många kvinnor som män är verksamma där. Den jämställdhetspolitiska utredningen använder begreppet *intern könssegregering*, vilket innebär att kvinnor och män med samma yrke och ibland även samma arbetsgivare utför olika arbetsuppgifter eller har olika specialinriktningar. Detta är giltigt för några yrken och arbetsuppgifter inom teatern. ”På ledande befattningar där så kallat mjuka färdigheter anses vara av betydelse för utförandet av arbetsuppgiften, finns många av chefsstatistikens kvinnor” skriver Nanna Gillberg och Jenny Lantz i detta kapitel. De menar att kvinnor ofta släpps fram som ledare inom områden som stämmer överens med den traditionella konstruktionen av kvinnor och deras livssammanhang. De tar upp att ett uttryck för detta inom scenkonstområdet skulle kunna vara att kvinnor tillåts ha ansvar för eller regissera barn- och ungdomsproduktioner.

Detta bekräftas av den repertoarstatistik vi tagit fram. Kvinnor och män befinner sig på olika arenor inom teatern. Kvinnor skriver och regisserar barnteater i större utsträckning än de skriver och regisserar annan teater. Kvinnor skriver och regisserar barnteater i större utsträckning än vad män gör. Även i musikvärlden är ett liknande mönster tydligt. I de 17 orkestrar vi kartlagt utgör män en majoritet i programråden. Tio av dessa orkestrar har ett speciellt programråd för barnrepertoar, och i dessa råd utgör istället kvinnor en majoritet.

I statistiken framträder ett mönster av att manliga regissörer i hög utsträckning regisserar verk av manliga dramatiker, medan kvinnor regisserar verk av såväl manliga som kvinnliga dramatiker. Nanna Gillberg och Jenny Lantz skriver under rubriken *Praktiserat broderskap*:

Maktstrukturen bidrar till att göra mäns relationer homosociala – det vill säga att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. Som underordnad grupp är kvinnor mer splittrade. Även kvinnor orienterar sig mot män – de uppvisar ett heterosocialt förhållningssätt – inte för att kvinnor av naturen är osolidariska mot andra kvinnor utan som en strategi för att öka sitt handlingsutrymme, sina möjligheter och sin tillgång till resurser.

Detta resonemang handlar om strukturer i organisationer generellt, men det tycks ha bäring på konstnärliga strategier. Att män väljer att arbeta med män, tycks förstärka den interna könssegregeringen

inom teatern. Dock är det viktigt att påpeka att kvinnor orienterar sig mot kvinnliga dramatiker i högre grad än vad män gör.

Att de områden inom teatern som associeras med män tillmäts ett högre värde än de områden som associeras med kvinnor, har diskuterats vid några möten som kommittén haft framför allt med fackligt aktiva konstnärer och kulturarbetare. Flera har berättat om att det i deras organisationer finns mönster som ser ut så att ju närmare publiken arbetsuppgifterna är, desto större är kvinnodominansen och desto lägre status har arbetsuppgifterna vilket kommer till uttryck även i hur löner sätts. Ännu lägre status har arbetsuppgifterna, om det är en barnpublik som det handlar om. Ett meddelande till kommittén från en av de medverkande under Riksteaterdagarna i Hallunda lyder:

(Detta tycker jag att kommittén ska fokusera på:) Lönesättning av kvinnliga gränsöverskridande arbeten inom teatern. Hur värdesätts kvinnors arbete?

Den repertoarstatistik som kommittén tagit fram, visar att antalet skådespelare på teaterscenerna ligger inom gränsen för statistisk jämställdhet. Här har vi dock inte tillgång till mer kvalitativa data, som vilka typer av roller de spelar. Sådana uppgifter kommer istället fram i möten med branschen. Kvinnorna i Tove Ellefsen Lysanders essä i kapitel 8 beskriver vad flera beskrivit under de seminarier som kommittén arrangerat: att kvinnor ofta får mindre tid och utrymme som skådespelare, deras roller är inte lika kvalificerade som männens roller.

Kommitténs bedömning: för att den interna könssegregeringen ska kunna brytas behöver scenkonstens institutioner undersöka könsfördelningen inom olika sfärer av organisationen samt hur olika arbetstagare och arbetsuppgifter värderas.

3.5 Informella nätverk och icke-transparenta beslutsprocesser

Tillgång till informell makt har diskuterats vid ett flertal tillfällen under kommitténs seminarier, rundabordssamtal samt under konferensen i Rosenbad. Beslutsprocesser som till exempel leder fram repertoarer och nyrekryteringar, tycks präglas av ett stort mått av informalitet, vilket generellt sett förstärker mäns – och därmed försvagar kvinnors – tillgång till de arenor och de nätverk där

beslut fattas. Några deltagare under konferensen i Rosenbad, diskuterade ämnet självkritiskt:

Beslut som har med repertoar att göra sker i slutna rum utifrån infall. Godtyckligt, sällan öppna processer. Man har valt ett antal verk men har inte ens för den egna personalen dragit fram argumentationskedjan.

Fil. dr Eva Mark beskriver i sin essä i kapitel 4 i detta betänkande, hur normer i konstnärliga organisationer, dessa organisationers ”göra som man brukar”, präglas av bland annat socialt arv och nepotism:

Konstnärliga organisationer innefattar ett självreglerande system av varaktiga auktoritets- och beroendeförhållanden. De bygger på konsten att låta människor vänta, befinna sig i osäkerhet och frustration men samtidigt underblåsa förhoppningar om framtida vinster och samtidigt bromsa så att man undanröjer en potentiell konkurrent.¹⁷

Nanna Gillberg och Jenny Lantz skriver under rubriken *Praktiserat broderskap* i sin artikel i detta kapitel, om den stora betydelse som informella kontakter och kontaktnät tycks ha inom scenkonstområdet:

Informaliteten medverkar således till att reproducera den befintliga ordningen samtidigt som de som faller utanför normen diskrimineras.

En studie som kommittén tagit del av, som inte handlar om kön utan om etnisk och kulturell mångfald, stödjer våra iakttagelser om de informella nätverkens betydelse inom olika sfärer av kulturlivet. En av slutsatserna i studien *Tid för Mångfald*¹⁸ av Oscar Pripp, Emil Plisch och Saara Printz Werner från 2004 är att kulturlivet präglas av en omfattande nätverksrekrytering. På hela arbetsmarknaden uppgår nätverksrekryteringen till 65 procent och i granskningen framkommer att det inom kulturlivet är betydligt högre än så. Enligt forskarna utgör den omfattande nätverksrekryteringen inom kulturvärlden ett hinder för ökad mångfald.

¹⁷ Mark, Eva i detta betänkande.

¹⁸ Mångkulturellt centrum (MKC) gjorde vintern 2004 en utredning på Kulturdepartementets uppdrag där man kom fram till att människor som invandrat till Sverige och deras barn har en mycket svag ställning i den statliga kultursektorn. Studien genomfördes genom 1) en kvantitativ enkätundersökning som riktat sig till olika befattningshavare på samtliga institutioner, 2) en kartläggning av samtliga institutionernas årsredovisningar för 2002 och 2003 samt 3) en intervjustudie med 55 chefer och personer i ansvarsställning på 18 utvalda myndigheter och organisationer. Det forskarlag som genomförde studien bestod av fem personer.

Betydelsen av att kartlägga beslutsprocesser har lyfts fram av den svenska avdelningen av WIFT, (Women in film and television), i rapporten *Att göra som man brukar – om beslutsprocesser i filmbranschen*.¹⁹ De menar att hittills har all kritik för bristande jämställdhet inom filmbranschen i Sverige riktats mot Svenska Filminstitutet (SFI). Men SFI är bara en i en lång kedja av beslutsfattare som bestämmer vilka idéer som slutligen blir färdiga filmer. WIFT påpekar att förra året var endast 11 procent av dessa filmer gjorda av kvinnor. Eva Mark har i denna rapport analyserat hur producenter, representanter för regionala produktionscentra och distributörer fattar sina filmbeslut. Analysen visar att besluten ofta fattas på magkänsla och efter ”hur man brukar göra”, särskilt bland distributörer och producenter. Inom regionala produktionscentra finns en större medvetenhet om jämställdhet, men där tar beslutsfattarna ofta ställning till projekt som redan har viss finansiering. Sammantaget visar det sig att ju fler beslutsfattare det är i en finansieringskedja för en film, desto mer missgynnas kvinnor.

WIFT menar att målsättningen i det nya filmavtalet²⁰ är en bra början, men att en målsättning åstadkommer i sig inga förändringar. Och en jämnare könsfördelning skapar inte automatiskt en jämställd filmbransch. För att kunna nå en varaktig förändring krävs mer, anser WIFT. En förutsättning är att alla som fattar beslut i branschen vet vilka hindren är och hur de uppstår på den långa vägen från idé till färdig film.

Kommitténs bedömning: För att kunna arbeta för att män och kvinnor ska ha samma rätt och möjlighet till deltagande i, inflytande över och delaktighet i scenkonsten behöver scenkonstens institutioner bli medvetna om de informella arenor där beslut fattas och vilka som har tillgång till dessa. Vikten av informella nätverk behöver medvetandegöras, för att nätverken ska kunna vidgas.

¹⁹ Mark, Eva, och Elf Karlén Moa (2006) *Att göra som man brukar*, Stockholm: WIFT.

²⁰ *Inriktning på filmpolitiken från 2006*, Ds 2005:8, *Fokus på film – En ny svensk filmpolitik*, prop. 2005/06:3.

3.6 Motstånd och maktlöshet eller strategi för förändring

3.6.1 "Ansvaret ligger någon annanstans?"

Kommittén har iakttagit att diskussioner om könsmakt och jämställdhet inom scenkonstområdet ofta kommer att handla om saker som ligger utanför kommitténs uppdrag eller chefernas maktsfär. Såsom argumentet att jämställdhetsarbete måste börja på dagis eller att det är ett problem som andra delar av samhället måste lösa. Ofta vill man diskutera helt andra saker, och menar att det är begränsande att använda sig av kategorierna kön, etnicitet och klass. Ett utopiskt tillstånd beskrivs, en chef uttryckte det såhär:

Hur återerövrar vi begreppet konstnärlighet? Jag vill ha ett begrepp fritt från etnicitet, klass och kön.

Att inte få fatt på det som ska diskuteras, och flytta ansvar och frågan till sfärer som ligger utanför scenkonsten har ibland skapat förvirrade diskussioner. Deltagarna talar om allt som har att göra med jämställdhet att göra, både stort och smått. Det blir svårt att komma framåt och en känsla av frustration och maktlöshet tycks uppstå hos människor som egentligen har makt.

Det råder långt ifrån konsensus hos scenkonstens ledningar om vad jämställdhets- och genusperspektiv står för. Det är ytterst få som kan reda ut begreppen och ge dem en betydelse som de uppfattar som relevant för verksamheten. Begreppen blandas, och blandas ofta ihop med enskilda chefers syn på vad som är viktigt att prioritera.

Några beskriver jämställdhet som endast statistisk jämställdhet. Detta har varit vanligare när vi samtalat med människor i ledande positioner²¹. Medan om man befunnit sig på andra nivåer i branschen, så har man också talat om att *villkoren* för kvinnor och män ser olika ut.

I magisteruppsatsen *Teaterchef och "gate-keeper". Kanonisering genom begreppet kvalitet – en studie av två teatrars policy och praktik för jämställdhet, mångfald och kvalitet* diskuterar Vanja Hermele hur ett statistiskt kvalitetsbegrepp kan lägga hinder i vägen för arbetet

²¹ Detta har iakttagits även av Nanna Gillberg och Jenny Lantz i de intervjuer de gjort för kommittén räkning, se deras artikel i detta kapitel av betänkanudet.

med jämställdhet och mångfald.²² Begreppet kvalitet förstås av de intervjuade teatercheferna som någonting annat än jämställdhet eller mångfald (ett tema som Hermele fördjupar i en essä i kapitel 8 i detta betänkande). De intervjuade uppvisar en rad problematiska argumentationstematiker, enligt Hermeles analys. En sådan är att förneka att jämställdhets- eller mångfaldssituationen är ett problem. Därmed ses krav på ökad jämställdhet eller mångfald som överdrivna eller omotiverade.

En annan tematik är att erkänna att problem existerar, men förskjuta dem och lägga ansvaret och orsaken någonstans utanför det egna chefskapet. Både problemet – och möjligheten att lösa problemet – förskjuts utom räckhåll, menar Hermele. I intervjuerna tar sig detta uttryck på olika sätt: det är kvinnorna som inte tar för sig, invandrarna som inte finns, kritikerna som försitter sitt ansvar eller klassikerna som dikterar en manlig slagsida. Dessutom hävdas det i varierande grad att den egna organisationen redan är jämställd – eller åtminstone inte sämst ställd – vilket är ytterligare ett sätt att förneka problemet, anser Hermele.

Teaterchefer har en stor strukturell makt när det gäller inkludering och exkludering av individer eftersom de har makten över vilka regissörer och dramatiker som får skapa repertoarerna, menar Hermele. Dessutom är de "gate-keepers" i en än djupare betydelse eftersom jämställdhets- och mångfaldsreformers verkliga genomslagskraft är beroende av dessa personers inställning till dessa frågor. Därmed kan "gate-keepers" blockera särskilda reformer och teaterchefernas uppfattning om jämställdhet och mångfald är därför avgörande att undersöka, menar Hermele.

Det finns självklart också de chefer, som menar att sättet att placera ansvaret någon annanstans, är ett sätt att slippa undan ansvar. En teaterchef sade vid ett samtal:

Det hela är egentligen ganska enkelt. Det handlar om att identifiera var makten finns. Om vi vet det så kan vi se hur vi nyttjar den. Och det är då vi kan vi förändra.

²² Hermele, Vanja (2005) *Teaterchef och "gate-keeper" – Kanonisering genom begreppet kvalitet - en studie av två teatrarars policy och praktik för jämställdhet, mångfald och kvalitet*, Stockholms universitet, Centrum för genusstudier.

3.6.2 Struktur eller person?

De diskussioner vi haft med branschen bygger sällan på strukturella perspektiv, på att makt kan reproduceras eller produceras av både över- och underordnade individer.²³ Ofta saknas medvetenhet om att, som vi skriver i inledningen till detta betänkande, såväl premierande som exkluderande handlingar kan utföras utan att det samhälle, den organisation eller den individ som utför dem alltid är medveten om att så sker. Det gör att diskussionerna påfallande ofta istället bygger på en uppfattning om att frågor om makt och kön handlar om att detektera individuella män som bärare av problemen eller att peka ut individuella kvinnors upplevelser av underordning. Denna uppfattning gör inte sällan att diskussionen låser sig, eftersom det uppstår behov av att som individ ta avstånd från att vara bärare av problem. En deltagare vid konferensen i Rosenbad uttryckte det så här:

Jag kände inte igen mig. Vi är en teater med 70 procent kvinnor i styrelsen. Problemet nu är att vara vit, heterosexuell man 55 +. Jag uppfyller visserligen alla de kriterierna men tänker inte göra så mycket åt det, jag kan inte. Men jag är inte tillsatt av mig själv.

Kvinnor kan istället, begripligt nog vilja slippa känna sig representerade som kulturutövare i egenskap av ”kvinnor”, något de kan uppleva förstärks genom att fokus riktas mot frågor om kön och makt. De upplever att utsattheten kan förstärkas av att jämställdhetsfrågor artikuleras.

3.6.3 ”Initiativ till förändring kommer från fel håll?”

Vid möten med branschen har flera vänt sig emot att regeringen tagit initiativ till att öka jämställdheten inom scenkonsten. Även vid det seminarium som handlade om jämställdhetsarbetet på högskolorna under teaterbiennalen 2005 så artikulerades en sådan inställning.

Vårt intryck är att dessa personers analys ofta handlar om att initiativ till jämställdhet bör komma underifrån, medan tillsättningen av kommittén är ett uttryck för att regeringen kommer och ger institutionerna ”pålagor” ovanifrån. Några underkänner jämställdhetspolitiska mål för scenkonstområdet med att dessa mål

²³ Hur individ- och strukturperspektiv förhåller sig till varandra, fördjupas av fil.dr Eva Mark i detta betänkande.

skulle vara uttryck för ”politisk korrekthet” i motsats till konstnärlig frihet.

Vid ett av de rundabordssamtal som kommittén arrangerade frågade vi de deltagande scenkonstcheferna om kommittéernas viktigaste uppdrag. En manlig ekonomichef svarade: ”Ert viktigaste uppdrag? Att ge oss mod.” Flera chefer har uttryckt glädje över initiativet och menar att det är rätt att ställa krav på att de arenor som förvaltar offentliga pengar ska vara jämställda. Vid flera möten med branschen, till exempel under konferensen *Framtidens scenkonstorganisationer* i Rosenbad, har det uttryckts uppskattningsvis över att regeringen valt en branschtillsatt kommitté, vars ledamöter uppfattas kunna förstå scenkonstens specifika förutsättningar. En chef sa:

Kanske är sådana här kommittéer ett bra sätt att försöka få till stånd den här politiska styrningen. De kan hjälpa till att sätta igång processer ute i institutioner.

3.6.4 ”Svårt att prioritera mellan perspektiven?”

Under samma period (2004 och 2005) som regeringen tillsatte denna kommitté, så tillsatte den även Kommittén för samordning av Mångkulturåret och Aktionsgruppen för barnkultur. Trycket har därmed ökat på institutionerna att arbeta med frågor som rör jämställdhet, mångfald och tillgänglighet för funktionshindrade. Kravet på barnperspektiv fanns delvis sedan tidigare.

Flera chefer har uttryckt att denna politiska inriktning har skapat otydlighet. De menar att veta vad man ska arbeta med. Vilket perspektiv är viktigast? Kan man samordna perspektiven och till exempel slå ihop jämställdhets- och mångfaldsplanen? Eller måste man arbeta med en fråga i taget för att verkligen nå någonstans i jämställdhetsarbetet? En deltagare vid konferensen i Rosenbad:

Vi står nu med mångfaldsperspektiv och nästa år har vi barnkulturår. Vi ska ta hand om olika frågeställningar, det tar flera år att kunna gå vidare i processen. Som chef behöver man stöd i det. Hur får man ner detta i skarpt läge? Jag har jobbat med att försöka få ett operativt grepp om det här.

Under i stort sett varje samtal är det någon som tagit upp rädslan för att klassbegreppet kommer i skymundan när regeringen nu prioriterar jämställdhet och mångfald. Flera har fört fram åsikten att

klassbegreppet alltid ska vara överordnat de andra demokratiperspektiven.

Vi har även mött uppfattningar om att jämställdhet är en fråga som redan är löst eller håller på att lösas av sig självt, och som man därför kan lämna därhän, till förmån för viktigare perspektiv, till exempel mångfald. Som vi skriver i inledningen, så ställs de olika maktperspektiven ibland emot varandra som ett sätt att ogiltigförklara förändringsarbete.

3.7 Sammanfattande bedömning

Kommittén kan konstatera att det råder ambivalens inför jämställdhetsarbete på scenkonstområdet. Vissa aktörer är dessutom direkt negativa till att arbeta med jämställdhet, andra har visat stort intresse. Många aktörer säger sig vilja arbeta med frågorna, men upplever det samtidigt oklart hur man ska göra, vissa är rädda att göra fel. Kunskap efterfrågas.

I den tidigare ovan nämnda rapporten *Tid för mångfald* gör författarna en liknande analys av hinder för mångfald som denna kommitté iakttagit när det gäller jämställdhet. De skriver att kulturlivet präglas av ett bristande ledarskap i mångfaldsfrågan. Ledningarna saknar kunskap, vidtar inte tillräckligt kraftfulla åtgärder och förankrar inte frågorna i tillräckligt stor utsträckning. Vidare menar de att kulturlivet präglas av ambivalens. Samtidigt som man vill arbeta med mångfald, så ser man en väldig massa problem med att göra det. Det målas upp scenarier där de förmodade problemen slukar de förmodade förtjänsterna. Detta skapar passivitet, menar författarna till rapporten.

Utifrån erfarenheterna vi beskrivit i detta kapitel kan vi konstatera att teorin om könsmaktordningen ger oss ökad förståelse av situationen på scenkonstområdet. Men, den räcker inte. Vi har vid upprepade tillfällen upplevt att vi behövt fler och andra analysverktyg i vårt arbete. Kommittén ansluter sig därför till det perspektiv på jämställdhetsarbete som fil.dr Eva Mark, expert i kommittén, introducerat för oss och som vi beskrivit i betänkandets inledning. Perspektivet går ut på att en konkret verksamhet – så som teater, konstmusik eller dans – inte kan applicera generella teorier om könsmaktordningen statiskt på sin verksamhet. I alla fall inte om analysen ska leda till konkret förändring. Teorier bör istället genereras ur den konkreta verksamheten i ett växelspel

mellan teori och praktik. Det är bland annat av detta skäl som vi väljer att vidga våra direktiv så att begreppen könsmaktordning, genus- och jämställdhetsperspektiv sätts i pluralis. Ur ett kulturpolitiskt verksamhetsperspektiv där kontexten hela tiden varierar blir det nödvändigt att tala om könsmaktordningar.

Att analysera rådande könsmaktordningar, behöver göras inom varje fält och organisation. Generella analyser kan i det sammanhanget vara värdefulla. Förutom att sådana analyser kan ge kulturpolitiker underlag för beslut, så kan de ge scenkonstens organisationer vägledning i var en kartläggning och analys av den egna verksamheten skulle kunna ta sin början.

Skriftliga källor

- Aram, Nashmil (2005) *En man att se upp till– orkestermusikers föreställningar om kön och ledarskap* Psykologexamensuppsats, Stockholms universitet.
- Direktiv 2004:39 *Jämställdhet inom scenkonstområdet*.
- Ds 2005:8 *Inriktning på filmpolitiken från 2006*.
- Enberg, Karin (2003) *"Fan skall vara skådespelerska 45 +"* – En kartläggning av arbetsmarknaden 2001 för skådespelare, dramatiker, regissörer Teaterförbundet.
- Gislén, Ylva (2000) *Vem säger sig fri? En översyn av de fria teatergrupperna* Statens kulturråd.
- Hermele, Vanja (red.) (2002): *Män, män, män och en och annan kvinna*, Stockholm, Svenska Filminstitutets Arena.
- Hermele, Vanja (2006) *Teaterchef och "gate-keeper". Kanonisering genom begreppet kvalitet - en studie av två teatrars policy och praktik för jämställdhet, mångfald och kvalitet*, magisteruppsats i genusvetenskap, Stockholms universitet.
- Klerby, Anna (2005) *Jämställda kulturbidrag – en rapport om Stockholms läns kulturliv* Kultur- och utbildningsnämnden, Stockholms läns landsting.
- Mark, Eva och Elf Karlén, Moa (2006) *Att göra som man brukar – om beslutsprocesser i filmbranschen*, Stockholm: WIFT.
- Olsson, Cecilia (2005), "Danskonsten och kulturpolitiken" i *Får jag lov – ett dansförslag. Förslag till handlingsprogram för den professionella dansen*, Statens kulturråd.
- Pripp, Oscar, Plisch, Emil och Printz-Werner, Saara (2005): *Tid för mångfald*, Mångkulturellt centrum.

Prop. 1993/94:147 *Delad makt delat ansvar.*

Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken.*

Prop. 2005/06:3 *Fokus på film – en ny svensk filmpolitik.*

SOU 1990:44 *Demokrati och makt i Sverige.*

Statistisk kartläggning av jämställdheten i institutionernas organisation och repertoar, bilaga 5 i detta betänkande.

Muntliga källor

Kommitténs möten, seminarier och konferens, se bilagorna 4 och 6 i detta betänkande.

Kön i scenkonstens organisationer

Av Nanna Gillberg och Jenny Lantz

Forskningsfältet organisation och kön har växt under flera decennier men studierna om scenkonstens organisationer är fortfarande få. Forskarna Jenny Lantz och Nanna Gillberg presenterar här, bland annat med intervjuer med chefer och medarbetare vid två av landets scenkonstinstitutioner som underlag, organisationsteorier som kan vara till hjälp för att tolka och förstå betydelsen av kön i scenkonstens organisationer.

Introduktion

Kön och könsordningen skapas och återskapas på flera arenor i samhället. En sådan arena är organisationen. I ett samhälle översållat av organisationer kommer alla människor i kontakt med ett antal olika organisationer. Den enskilda organisationen påverkas av den "samhälleliga" könsordningen, och skapar samtidigt en egen organisatorisk könsordning, som i sin tur återverkar på samhället. Det här kapitlet ägnas åt betydelsen av kön i organisationer, med särskild tonvikt på de processer och förutsättningar som präglar organisationer inom scenkonstområdet. Således fokuserar vi på sociala konstruktionsprocesser. Organisationsteori har liksom andra samhällsvetenskapliga teorier sitt ursprung i samspelet mellan praktik och teori. Därför utgör en viss organisationsteori en möjlig tolkning av alla de organisationer som uppvisar det fenomen som teorin i fråga ämnar förklara.

Fältet organisation och kön växte fram ur en kritik av den könsblindhet som präglade den organisationsteoretiska mittfåran. Det kritiska perspektivet har sedan dess varit ett signum för den teori som utvecklats inom fältet organisation och kön. En viktig aspekt i detta kritiska synsätt har varit betoningen på interaktionen mellan individ och struktur. Man har framhållit vikten av att tolka individers handlingar utifrån den rådande strukturella könsordningen. Ett sådant perspektiv innebär naturligtvis inte att samtliga kvinnor är underordnade samtliga män. Vi ska snart återkomma till strukturbegreppet, under rubriken *Könsstrukturer i organisationer*.

I detta kapitel kommer vi att gå igenom ett antal teorier inom fältet organisation och kön som beskriver och ger tolkningar av aspekter som står att finna i alla organisationer, samt några teorier

som problematiserar den mansdominans som ofta råder på ledande positioner i näringsliv och offentlig förvaltning²⁴. Vi vill emellertid redan här hissa en varningsflagg för den bristfälliga statistik över scenkonstens organisationer som finns att tillgå. Det saknas systematiska vetenskapliga studier som tydligt beskriver könsstrukturen i dessa organisationer i kvantitativa termer. Därför har vi inriktat oss på att tillhandahålla uppslag för tolkningar av organisationerna. För att bättre kunna illustrera organisationsteoriernas tillämpbarhet på scenkonstområdet har vi genomfört tio intervjuer med chefer och medarbetare vid två scenkonstinstitutioner inför kapitlets tillkomst. Vi kan konstatera att de aspekter av organisation och kön som berörts i dessa intervjuer gäller för de flesta organisationer. De specifika särdrag vi identifierat har främst att göra med de två, parallella logiker som präglar alla kulturproducerande organisationer: dels en ekonomisk logik (man eftersträvar vinst), dels en kulturell logik (man eftersträvar konstnärlig höjd).²⁵ För att illustrera vissa fenomen som beskrivs i teorin tar vi också hjälp av tidningsartiklar. Vi inleder med att presentera teorier kring könsordnande processer, könsmärkning av ledarskap, könsstruktur och homosocialitet. Därefter lyfter vi fram vissa utmärkande drag för just scenkonstområdet och tolkar dem med utgångspunkt i fältet organisation och kön och i kultursociologi. Kapitlet avslutas med ett stycke kring jämställdhetsdiskursen i arbetslivet i stort och i scenkonstens organisationer.

Olika syn på kön

Det förekommer olika föreställningar om kön i vardagen, arbetslivet och så även i teorin. Det man brukar benämna ett ”könsblint” eller ”könsneutralt” synsätt innebär att kön förblir oproblematiserat samtidigt som den manliga norm som den nuvarande könsordningen vilar på återskapas²⁶. Ett annat synsätt är det ”komplemen-

²⁴ *Mansdominans i förändring: Om ledningsgrupper och styrelser*, SOU 2003:16. Stockholm: Fritzes.. *Ledare, makt och kön*, SOU 1997:135 Stockholm: Fritzes.

²⁵ Bourdieu, P (1993) *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*, New York: Columbia University Press.

Lantz, J (2005) *Taste at Work: On Taste and Organizations in the Field of Cultural Production*, Stockholm: Arvinius.

²⁶ Hirdman, Y (1988) ”Genussystemet. Reflexioner över kvinnors sociala underordning”, *Kvinnovetenskaplig Tidskrift* 3, s. 49–63.

tära”. Många ledarutvecklingsprogram med ett könsutjämnande syfte präglas av denna syn²⁷, som i korthet betyder att kön synliggörs men maktrelationen mellan könen förblir osynliggjord eller oproblematiserad. Synliggör man däremot kön och belyser maktrelationen mellan könen har man ett ”könsperspektiv”. När vi i den följande teoretiska genomgången talar om kön och könsordning har vi alltid en maktdimension i åtanke.

Emellertid kan man i våra intervjuer ibland skönja en komplexerare syn på kön, där kvinnor förväntas bidra med något ”särskilt”, något ”kvinnligt” när de tar plats i ledningsgrupper och deltar i beslutsprocesser. Ett sådant exempel är en kommentar av en ordförande för en facklig scenkonstorganisation, angående hur arbetsmiljön skulle förbättras med fler kvinnor som musikchefer: ”Kvinnor är generellt lite bättre på att lyssna, tror jag. De är lite mjukare. Det behöver vi.”²⁸ De olika synsätten på kön går alltså att koppla till arbetslivets jämställdhetsdiskurs, något vi diskuterar i slutet av kapitlet.

Könsordnande processer i organisationer

Alla sociala relationer är bekönade. Även skenbart könsneutrala processer bidrar till konstruktionen av kön.²⁹ Sådana processer kan innefatta handlingar, tal, idéer och åsikter, och dessa bekönade processer finns även i de sociala processer där kön är underordnat andra stratifieringsgrunder såsom klass, etnicitet och sexualitet. Acker pekar på fyra analytiskt sett skilda könsordnande processer.³⁰ För det första lyfter hon fram att organisationsprocesser leder till att jobb, löner och makt könsmärks, det vill säga de skapar könssegregering. Vi kommer snart att återkomma till fler könssegregerande processer, men kan redan här nämna att en viss typ av jobb och positioner blir könsmärkta. För att ta symfoniorkestern som

Wahl, A, Holgersson, C, Höök, P och Linghag, S (2001) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur.

²⁷ Höök, P (2001) *Stridspiloter i vida kjolar*, Stockholm: EFI.

²⁸ Kalmteg, L (2003) ”Jag har inte sett några förändringar på tjugo år”, *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.

²⁹ Acker, J (1988) ”Class, Gender and the Relations of Distribution”, *Signs* vol. 13, nr 3, s. 473–497.

Acker, J (1992) ”Gendering Organizational Theory”, *Gendering Organizational Analysis*, Mills A och Tancred P (eds.), Newbury Park: SAGE, s. 248–260.

³⁰ Acker, J (1992) ”Gendering Organizational Theory”, *Gendering Organizational Analysis*, Mills A och Tancred P (eds.), Newbury Park: SAGE, s. 248–260.

exempel är ytterst få slagverkare kvinnor, medan en relativt stor andel av stråkarna är kvinnor.³¹ I intervjuer med representanter för en scenkonstinstitution framkommer också att jazzen är manligt könsmärkt, med undantag för kvinnliga vokalister. För det andra visar Acker på skapandet av symboler, representationer och medvetandeformer som syftar till att förklara, rättfärdiga och ibland även motstå könsuppdelningar. Ett exempel på denna typ av symboler i scenkonstens organisationer är när omklädningsrum endast erbjuds ett av könen. I ett sådant fall manifesteras könskevhet som ett normalt tillstånd också genom den fysiska arbetsmiljön. En tredje grupp könsordnande processer kan härledas till mänskliga interaktioner, som i sig möjliggör dominans och underordning liksom skapandet av allianser och uteslutning. Till sist nämner Acker den internaliserade verkligheten, det vill säga de mentala strukturer som är verksamma när individer försöker förstå den bekönte organisationsstrukturen, och i organisationsmedlemmarnas strävan efter "könskorrekta" beteenden. Vissa beteenden kan då komma att uppfattas som "typiskt kvinnliga" eller "typiskt manliga", och att utmana den rådande könsordningen innebär därmed oftast ett brott mot detta könstypiska. Intervjupersoner med ansvar för program och repertoar vittnar om vikten av att alltid ha jämställdhet i åtanke när man fattar beslut. "Så fort man inte tänker på det hamnar vi på fel sida och männen överväger. Detta gäller särskilt bland tonsättarna", säger en producent inom musikområdet. Hennes uttalande illustrerar hur den manliga normen i tonsättaryrket återskapas i könsblinda handlingar och beslut. Beskrivningen exemplifierar Ackers fjärde kategori av könsordning i organisationer i och med att citatet visar på hur en könsordnad verklighet med mannen som norm internaliserats.

Könsmärkning och ledarskap

Sambandet mellan organisationens könsstruktur, konstruktion av ledarskap och ledarskapets villkor har studerats av organisations-teoretiker.³² Ledarskap har traditionellt konstruerats i enlighet med konstruktionen av manlighet med adjektiv som handlingskraftig, konkurrensinriktad, beslutsam och aktiv som centrala begrepp. Då

³¹ Dzedina, A (2006) "Saknas: Killar på harpa och tjejer på trummor", *Lärarnas tidning* nr 01.

³² Se till exempel Kanter, R. M (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books. Wahl, A (1999) "Stim i företagsledningen", *Osynlig företagsledning*, Sjöstrand, S.-E. m.fl. (red.), Lund: Studentlitteratur.

manlighet och kvinnlighet konstrueras som varandras motsatser medför den manliga kodningen av ledarrollen att det mellan ledarskap och kvinnlighet finns en inbyggd motsättning.³³ Män får sin könsidentitet bekräftad genom ledarrollen medan kvinnors könsidentitet i samma roll ifrågasätts. Kvinnor tvingas balansera ofta motstridiga krav som emanerar från det faktum att mannen i arbetslivet liksom i övriga samhället utgör norm. Vid sidan av konventionella chefsposter är inom scenkonstens område ledarpositioner som dirigent och regissör sådana som kan sägas sammanfalla väl med konstruktionen av manlighet och därmed mindre väl med konstruktionen av kvinnlighet. Chefsrollens manliga könsmärkning varierar i styrka mellan olika chefspositioner. Chefsposter som personalchef och informationschef är exempelvis mindre manligt könsmärkta jämfört med VD-posten. Kvinnor som är chefer återfinns inte sällan på liknande chefspositioner.³⁴ Gemensamt för dessa är att de återspeglar traditionella och komplementära föreställningar om kvinnlighet, enligt vilka kvinnor är särskilt socialt kompetenta, relationsorienterade, lyhörda för andras behov och så vidare. På ledande befattningar där så kallat mjuka färdigheter anses vara av betydelse för utförandet av arbetsuppgiften finns många av chefsstatistikens kvinnor. Inom scenkonstområdet skulle ett praktiskt uttryck för denna princip kunna vara att kvinnor tillåts ha ansvar för eller regissera barn- och ungdomsproduktioner, med andra ord så släpps de fram som ledare i kontexter som överensstämmer med den traditionella konstruktionen av kvinnor och deras livssammanhang. Vanligt är att dessa inte tillhör verksamhetens centrum utan befinner sig lite i utkanten.

Praktiserat broderskap

Organisationsteoretiska forskare har visat att urvalsprocesser såsom rekrytering och befordring ofta kännetecknas av påtaglig informalitet såväl i tillvägagångssätt som när det gäller kommunikationskanaler och urvalskriterier. Flera av våra intervjupersoner vittnar om betydelsen i scenkonstens arbetslivsfält av informella kontakter och kontaktnät liksom av personkemi. Vi tolkar detta

³³ Wahl, A (1992b) "Företagsledning som konstruktion av manlighet", *Företagsledning bortom etablerad teori*, Sjöstrand, S.-E. och Holmberg I. (red.), Lund: Studentlitteratur.

Collinson, D och Hearn, J (1994) "Naming men as men: implication for work, organization and management", *Gender, Work and Organization*, vol. 1, nr 1, s. 2–22.

³⁴ *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, SOU 1994:3 Stockholm: Fritzes.

som att informaliteten är väl representerad också på scenkonstens område. Dess betydelse lyfts av intervjupersonerna emellertid inte fram som något problematiskt utan tycks snarare konstituera en förklaringsfaktor till framgångsrikt och effektivt arbete. Informella beslutsgångar ger minskade rekryteringsunderlag och skapar blindhet för andra än dem som ingår i de informella nätverk från vilka urvalet hämtas. I näringslivets praktik betyder detta att andelen män på ledande positioner ökar, medan konstateranden som att ”det inte finns några kvinnor att rekrytera” legitimeras.³⁵ Informaliteten medverkar således till att reproducera den befintliga ordningen samtidigt som de som faller utanför normen diskrimineras.³⁶ Då befintliga teoribildningar kring informalitet är sprungna ur studier av näringslivet, är empiriinsamling från scenkonstområdet önskvärd och nödvändig för en värdering av teoriernas applicerbarhet i scenkonstens arbetsliv.

Vem man hittar beror på var man letar. Det beror också på vad man letar efter. Människor väljer ofta personer som liknar dem själva. Detta kan tyckas självklart, men det får konsekvenser. När en redan homogen grupp människor väljer individer som liknar dem själva blir förkärleken för likhet problematisk och resulterar i ett återskapande av en skev maktstruktur. Då män dominerar på beslutsfattande positioner innebär principen om att lika väljer lika i praktiken ofta att män väljer män.

Mäns val av män låter sig inte reduceras enbart till mänsklig strävan efter likhet. Relationen mellan könen regleras också av maktstrukturen i samhället, en struktur som förstärker mäns benägenhet att välja varandra på ett sätt som för kvinnor saknar motsvarighet. Genom att män som grupp dominerar på samhällets maktpositioner, besitter mest makt, inflytande och resurser kan män få merparten av sina behov tillgodosedda genom män. Maktstrukturen bidrar därigenom till att göra mäns relationer homosociala – det vill säga att män identifierar sig med och orienterar sig mot andra män. Som underordnad grupp är kvinnor mer splittrade. Även kvinnor orienterar sig mot män – de uppvisar ett heterosocialt förhållningsätt – inte för att kvinnor av naturen är osolidariska mot andra

³⁵ Se till exempel Reskin, B och McBrier, D (2000) ”Why not ascription? Organizations’ Employment of Male and Female Managers”, *American Sociological Review*, vol. 65, nr 2, s. 210–234.

³⁶ Se till exempel Collinson, D, Knights, D och Collinson, M (1990) *Managing to discriminate*, London: Routledge. Holgersson, C (2003) *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Stockholm: EFI.

kvinnor utan som en strategi för att öka sitt handlingsutrymme, sina möjligheter och sin tillgång till resurser.³⁷

Homosocialitet spelar en viktig roll i återskapandet av mansdominans i arbetslivets övre skikt.³⁸ Sättet på vilket chefsrollen och villkoren för chefsarbete är utformade medverkar ytterligare till mäns homosociala beteende. Chefsarbete kan beskrivas som karakteriserat av osäkerhet, kommunikation och total hängivelse.³⁹ Tillsammans bidrar dessa definierande faktorer till att befästa den befintliga maktstrukturen mellan könen genom att göra män mer valbara än kvinnor. För att minska osäkerheten behäftad med ledningsarbete tenderar rekryterare att knyta personer till sig, vars prognos för att passa in i arbetsmiljön på förhand ter sig god. Parametrar som här blir relevanta är, vid sidan av kön, social bakgrund. Att komma från rätt utbildningsinstitution kan utgöra en faktor, att finnas representerad och umgås i rätt krets en annan. När informella parametrar blir en del av kompetensbegreppet kallas det kooptering. Medlemmar i grupper där rekryteringen skett genom kooptering kommer att dela fler drag än de offentligt definierade, en effekt av att det vid sidan av formella krav ställs icke-explicita informella krav på personer som väljs in i gruppen.⁴⁰ I kompetensprofilen kommer därmed faktorer som på papperet förblir oomnämnda att vid beslutsfattande räknas in. En informell koopteringskultur kan sägas föreligga.⁴¹ Att lika väljer lika har flera upprätthållande effekter. Dels genom att de invalda förblir representanter för samma saker, det vill säga en fortsatt homogen grupp. Men också genom att utnämmandet i sig hjälper till att legitimera just den utvalda sorten som värdig, värdefull och överensstämmande med ett ideal som i invalshandlingen samtidigt byggs och bekräftas.⁴² Det normerade valet förstärker konstruktionen av ledaren såsom synonym med en viss sorts maskulinitet och är såle-

³⁷ Lipman-Blumen, J (1976) "Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions", *Signs*, vol. 1, nr 3, s. 15–31. Holgersson, C (2003) *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Stockholm: EFI.

³⁸ Holgersson, C (1999) "Rekrytering som konstruktion av företagsledare", *Osynlig företagsledning*, Sjöstrand, S.-E. m.fl. (red.), Lund: Studentlitteratur.

³⁹ Kanter, R. M (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.

⁴⁰ Lindgren, G (1992) *Doktorer, systrar och flickor*, Stockholm: Carlssons.

Holgersson, C (1999) "Rekrytering som konstruktion av företagsledare", *Osynlig företagsledning*, Sjöstrand, S.-E. m.fl. (red.), Lund: Studentlitteratur.

⁴¹ Lindgren, G (1992) *Doktorer, systrar och flickor*, Stockholm: Carlssons.

Lindgren, G (1999) *Klass, kön och kirurgi*, Malmö: Liber.

Holgersson, C (1999) "Rekrytering som konstruktion av företagsledare", *Osynlig företagsledning*, Sjöstrand, S.-E. m.fl. (red.), Lund: Studentlitteratur.

⁴² Holgersson, C och Höök, P (1997) "Chefsrekrytering och ledarutveckling som arenor för konstruktion av ledarskap och kön" i SOU 1997:135, Stockholm: Fritzes.

des även normerande. Med följande citat fångar scenkonstarrangören Emma Karinsdotter i ett svep homosocialitet och kooperering:

Jag tänker mig en pyramid: Högst upp i pyramiden är kulturelitens plats bland kristallkronorna. En homogen grupp, inte bara teaterchefer utan också kritiker och beslutsfattare. Där tänker jag mig att det finns en liten vindlucka. Den luckan skulle jag vilja kalla Kvalitet. Har man god kvalitet så öppnas luckan och en man av medelklass, vit, etnisk svensk eller etnisk västerländsk släpps in. De som sitter där uppe reproducerar sig själva genom att släppa in likadana genom luckan.⁴³

En väsentlig del av chefers arbete består av kommunikation och relationer. Detta skapar behov av att känna förtroende för dem man kommunicerar med. Det underlättar då om tankegångar och beteenden är lättbegripliga och förutsägbara för alla inblandade. Kring hur kvinnor kommunicerar finns ofta osäkerhet bland de företräddesvis manliga beslutsfattarna, som upplever kommunikation med män mer okomplicerad. Kravet på total hängivelse i arbetet är en tredje faktor som bidrar till konformiteten och den manliga dominansen på ledande positioner. Detta är en lojalitets- och förtroendefråga snarare än ett prestationskrav. Kravet på total hängivelse som ett förtroendemått överensstämmer bättre med traditionellt manliga livssammanhang och livsvillkor än med kvinnliga.⁴⁴ Kvinnor har därmed sämre reella förutsättningar att leva upp till sådana krav. Till detta kommer rekryterares förväntningar på att kvinnor har andra åtaganden, som skapar motstånd att välja in kvinnor, också då faktiska hinder saknas. Summan av det hela blir att män bedöms vara säkrare kort att satsa på. Att investera i en kvinna uppfattas som ett större högriskprojekt.⁴⁵ Inom arbetsmarknadsområden där andelen frilansarbetande liksom konkurrensen om arbetstillfällen är hög kan situationen för personer som under en tid gör uppehåll i karriären för att föda och/eller vårda barn, förväntas vara särskilt utsatt. Om denna tendens inom teatersfären vittnar två av våra intervjupersoner.

Homosocialitet och kooperingskultur har visat sig vara framträdande fenomen i näringslivets övre skikt. För att fastslå dessa begrepps tillämpbarhet på scenkonstområdet är empiriska studier i

⁴³ Skawonius, B (2005) "Är kvalitet en manlig egenskap?", *Dagens Nyheter* 2005-05-09. Skawonius, B rapporterade från seminariet *Är kvalitet ett (köns)begrepp?* som även dokumenteras av Hermele, V i detta betänkande.

⁴⁴ Kanter, R. M (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.

⁴⁵ Holgersson, C (2003) *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Stockholm: EFI.

scenkonstorganisationer nödvändiga. Som inledningsvis konstaterades saknas sådana studier i hög grad fortfarande.

Könsstrukturer i organisationer

Karriärglappet kallar Anna Wahl det glapp som kan iakttas mellan kvinnors karriärönskemål och deras bedömning av realiserbarheten i dessa önskemål.⁴⁶ Ett sätt att förstå mekanismerna bakom karriärglappet erbjuder Rosabeth Moss Kanter. Hon föreslår att kvinnors och mäns situation i organisationer kan förstås med utgångspunkt i strukturella betingelser. En sådan är de skilda möjlighetsstrukturer som möter män och kvinnor i arbetslivet. De till kön kopplade olika möjlighetsstrukturerna genererar skilda beteenden, vilka i sin tur leder till olika och könsrelaterade utfall.⁴⁷

Med möjlighetsstruktur avses en positions utvecklingspotential, utsikterna för innehavaren att förverkliga sin fullständiga potential, liksom att få belöningar. Personer med små möjligheter tenderar att anpassa sina ambitioner och förväntningar till den sämre möjlighetsstrukturen. Resignation och horisontell identifikation inom organisationen (det vill säga att man identifierar och mäter sig med personer på samma hierarkiska nivå som man själv) är praktiska uttryck för denna anpassning. Personer med stora möjligheter rättar på motsvarande vis sina ambitioner och förväntningar efter vad som utifrån de strukturella villkoren förefaller rimligt. De värderar sig själva högre, förväntar sig mer och orienterar sig uppåt i organisationen. På detta sätt blir möjlighetsstrukturen självuppfyllande – struktur, beteende och utfall kommer att samspeja i självuppfyllande loopar. Positiva för dem med redan stora möjligheter och negativa för dem med i utgångsläget sämre möjlighetsstruktur.

Organisationer i kulturproduktionsfältet

Efter att i det föregående ha återgivit ett antal centrala teorbildningar inom fältet organisation och kön och efter att ha resonerat kring deras tillämpbarhet på organisationer inom scenkonstområdet övergår vi i det närmaste till att kasta ljus på vissa

⁴⁶ Wahl, A (1992) *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Stockholm: EFI.

⁴⁷ Kanter, R. M (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.

särskiljande drag för organisationer inom just scenkonstområdet, och diskuterar i anslutning till detta betydelsen av kön i desamma.

Organisationer som präglas av *Gemeinschaft*

Organisationer som verkar inom kulturproduktionsfältet kännetecknas av två parallellt existerande logiker: dels en ekonomisk logik (man eftersträvar vinst), dels en kulturell logik (man eftersträvar konstnärlig höjd).⁴⁸ Alla organisationer i detta fält är lokaliserade någonstans mellan den ekonomiska polen och den kulturella polen, och de två logikerna kan därför variera i styrka från organisation till organisation.⁴⁹ Sociologen Pierre Bourdieus studier av kulturproduktionsfältet och teoretiserande kring desamma utifrån begreppen kulturellt och ekonomiskt kapital, kan kompletteras med Asplunds tankefigur *Gemeinschaft/Gesellschaft*⁵⁰ som beskriver två skilda typer av samhällen och därtill hörande sociala mönster. Å ena sidan *Gemeinschaft* som utgörs av det enkla, traditionella och på släktskap baserade samhället där relationer mellan människor är naturliga och oplanerade. Å andra sidan *Gesellschaft*, som är ett pengabaserat samhälle av främlingar, där alla handlingar är avsiktliga och konstlade. *Gesellschaft* är ett samhälle byggt på konkurrens. Människor och relationer är utbytbara. Analogt med de två logiker som Bourdieu identifierar kan två sociala mönster i linje med tankefiguren *Gemeinschaft/Gesellschaft* skönjas i kulturproducerande organisationer.⁵¹ De delar av dessa organisationer som framför allt präglas av den kulturella logiken kännetecknas samtidigt av *Gemeinschaft*. Detta innebär att personliga relationer, erfarenheter inom fältet samt lång och trogen tjänst värderas högt. Många gånger är erfarenheter och kontakter bättre valuta än utbildning, som är mer gångbar inom *Gesellschaft*.⁵² Det unika med den egna verksamheten framhålls, liksom för att understryka att människor inte är utbytbara.

Eftersom organisationer inom scenkonstområdet i regel hamnar nära den kulturella polen (mot bakgrund av blygsamma vinstambi-

⁴⁸ Bourdieu, P (1993) *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*, New York: Columbia University Press.

⁴⁹ Lantz, J (2005) *Taste at Work. On Taste and Organization in the Field of Cultural Production*, Stockholm: Arvinius.

⁵⁰ Asplund, J (1991) *Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft*, Göteborg: Bokförlaget Korpen.

⁵¹ Lantz, J (2005) *Taste at Work. On Taste and Organization in the Field of Cultural Production*, Stockholm: Arvinius.

⁵² *ibid.*

tioner) kan vi förmoda att de präglas av Gemeinschaft. Vi har också i våra intervjuer kunnat notera att stor vikt läggs vid ”namedropping” och personliga kontakter. Att vara hemmahörande i de rätta sociala miljöerna tycks vara av stor betydelse för att vara valbar. Den informalitet, kooption och homosocialitet som gynnar män i mansdominerade organisationer förstärks därmed genom den för kulturproducerande organisationer typiska Gemeinschaftkultur vi identifierat i intervjuer och artiklar. En musikproducent påpekar att jazzmusiken är oerhört mansdominerad och hänvisar denna dominans till att när utbildning inte anses nödvändig väljer de manliga jazzmusikerna att spela med sina manliga jazzkompisar.

Många intervjupersoner pekar på den tradition som scenkonstens organisationer antas föra vidare i form av klassiska dramer, baletter och musikstycken, och några menar att det ”traditionella tänkandet” också präglar organisationen. ”Traditionen är [jämslaldhetens] värsta fiende på musikområdet”, konstaterar en kvinnlig musikproducent. Hon hävdar att även om det inte är någon skillnad mellan manliga och kvinnliga musiker och tonsättares kunskap och skicklighet så är det lätt hänt att män får företräde ”om man inte tänker efter”.

Vidare visar intervjuerna på att det finns en tydlig idé om att scenkonstens organisationer är unika, helt i enlighet med Gemeinschaft. Denna konstruktion av att vara ojämförlig kan naturligtvis hindra dessa organisationer från att ta till sig kunskap som diskuterar organisationer i allmänna termer.

Smak i kulturproducerande organisationer

I enlighet med de två logiker som beskrevs i stycket ovan, kommer beslut i en kulturproducerande organisation att rättfärdigas med hänvisning till en ekonomisk legitimeringsprincip eller en kulturell dito. Att man eftersträvar konstnärlig höjd, ”kvalitet”, innebär att man ofta gör estetiska bedömningar i dessa organisationer. Smak är viktigt. En studie kring smak i kulturproducerande organisationer⁵³ visar att organisationsmedlemmar som företräder den ekonomiska logiken talar om en ”professionell ansats till smak”, vilket innebär att man påstår sig ”kliva ur” sin personliga smak och anta en ”objektiv smak” som speglar marknadens önskemål. De organisa-

⁵³ Lantz, J (2005) *Taste at Work. On Taste and Organization in the Field of Cultural Production*, Stockholm: Arvinius.

tionsmedlemmar som representerar den kulturella logiken talar istället om att utnyttja sin personliga smak och erfarenhet, som sedan balanseras mot den uppskattade marknadspotentialen. Dessa personer talar om att påverka marknaden med sin smak. Män blir mycket lättare tillskrivna en "objektiv" smak, det önskvärda enligt den ekonomiska logiken. Denna föreställning skapas och återskapas av såväl kvinnor som män i organisationer, och skapas och återskapas förstås också i relation till den könsordning som råder i samhället i stort. På motsvarande sätt blir män som företräder den kulturella logiken i större utsträckning än kvinnor tillskrivna en "objektivt god smak" eller helt sonika "rätt smak". Män har alltså en fördel i hänvisningar till smak, oavsett om det rör sig om den "opersonliga" eller "den goda smaken". Att maktstrukturer i organisationer, och det tolkningsföreträde som följer därav, påverkar vem som tillskrivs den "opersonliga" eller "goda smaken" för oss vidare till ett parallellt resonemang vad gäller kvalitetsbegreppet.

Kvalitet som uttryck för den kulturella logiken

I de organisationer vi varit i kontakt med inom scenkonstområdet figurerar ofta referenser till "kvalitet", ett begrepp som också genomsyrar den ovan beskrivna "goda smaken", båda centrala begrepp enligt den kulturella logiken. I generella termer kan man således säga att i kvalitetsdiskussioner konstrueras män som mer objektiva än kvinnor i motsvarande position. Utifrån ett organisationsperspektiv är det därför viktigt att visa på kopplingen mellan organisatoriska maktstrukturer och diskussioner kring konstnärliga värden/kvalitet. Vad som anses vara kvalitet är avhängigt på såväl "samhälleliga" konstruktioner av kvalitet som vem som ges tolkningsföreträde inom organisationen.

Tolkningsföreträdet vad gäller kvalitet och smak får naturligtvis konsekvenser på utbudet. En studie av ett filmbolag⁵⁴ visar hur manliga producenters användning av identifikation med berättelsen och dess karaktärer som ett urvalskriterium kan ses som ett uttryck för hur den manliga blicken internaliserats.⁵⁵ På liknande sätt uppmärksammar en av våra intervjupersoner att vissa manliga regissörer har en förkärlek för en manlig problematik som för henne inte alltid känns aktuell.

⁵⁴ ibid.

⁵⁵ Bourdieu, P (2001) *Masculine Domination*, Cambridge: Polity Press.

Gestaltande organisationer

Scenkonstens organisationer producerar gestaltningar av mänskligt liv och detta ger naturligtvis dessa organisationer vissa särdrag. Det faktum att teaterns organisationsmedlemmar (såväl anställda som kontraktssknutna) också agerar mot varandra i olika roller i teaterproduktioner har naturligtvis betydelse för förståelsen av organisationen. Några unga skådespelerskor har påpekat det ur deras perspektiv problematiska med att i uppsättningar ständigt spela underordnade karaktärer.⁵⁶ Att sedan få gehör för krav på bättre arbetsvillkor och mer komplexa rollfigurer upplever de som svårt.

Jämställdhetsdiskursen i organisationer

Jämställdhetsdiskursen kan sägas utgöras av de etablerade sätten att tänka kring jämställdhet i organisationer. Wahl et al har identifierat ett antal förhållningssätt till frågan om varför jämställdhet, eller bristen därav, är ett problem.⁵⁷ Även när det handlar om jämställdhetsdiskursen är det viktigt att tolka den utifrån ett maktperspektiv; i en organisation kan flera olika uppfattningar existera parallellt, men en eller några kan få större genomslag än andra. Sättet att tänka kring jämställdhet avgör också vilka förändringsåtgärder som är tänkbara, liksom i förlängningen, vilka resultat som uppnås. Wahl et al pekar på följande förhållningssätt:

Jämställdhet – rör inte oss

Om jämställdhet uppfattas som något oproblematiskt kan det bero på ett könsblint ledningsperspektiv.⁵⁸ Ofta hävdar man att jämställdhet redan råder i samhället eller i alla fall i den egna organisationen. Därigenom är det någon annans problem, till exempel andra organisationer eller branscher, eller något som tillhör den privata sfären eller det förgångna.

Avsaknad av problemupplevelse hos beslutsfattande personer tycker vi oss bitvis skönja i våra genomförda intervjuer. En allmän

⁵⁶ Seminariet *Vi älskar våra könsroller*, Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet i samarbete med Stockholm stadsteater. 22 oktober 2005.

⁵⁷ Wahl, A, Holgersson, C, Höök, P och Linghag, S (2001) *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur.

⁵⁸ *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, SOU 1994:3 Stockholm: Fritzes. Cockburn, C (1991) *In The Way of Women*, London: Macmillan.

föreställning förefaller vara att branschen är förhållandevis jämställd. Denna uppfattning förstärks ytterligare när samtalet begränsas till den egna organisationen. Om jämställdheten inom scenkonsten redan anses vara god och på den egna arbetsplatsen ännu något bättre finns en risk att incitamenten att arbeta för förändring blir blygsamma.

I intervjuerna framkommer också en tendens att placera problem med bristande jämställdhet utanför den egna organisationen. Man ser sedermera ett problem, men upplever att detta ägs av någon annan och därmed ligger utom organisationens räckhåll. Vanligt är att ojämställdhet i organisationen förklaras som ett samhällsproblem eller hänförs tidigare institutionella led i organisationens verksamhet, såsom utbildningsinstitutioner. Ett sådant exempel från våra intervjuer är då teaterns faiblesse för vissa kvinnliga utseenden förklaras utifrån samhällets könsschabloner och utbildningsinstitutionernas tendens att redan vid antagning premiera ett visst urval.

Ett tänkbart hinder för effektivt jämställdhetsarbete, kopplat till ovanstående rubrik, identifierar vi i en definition av jämställdhet som vi flera gånger stött på i våra intervjuer. I samtalen med våra intervjupersoner framtonade ett mönster beträffande tolkningen av jämställdhet som huvudsakligen en fråga om siffror och huvuden. Detta tämligen tekniska jämställdhetsmått föreföll vara det som tillämpades vid utvärderingen av den egna organisationens jämställdhet. Av intervjuerna framgick även att denna jämställdhetssyn var en som granskande myndigheter antogs representera och som organisationen således upplevdes ha att rätta sig efter och jämföra sig med utgångspunkt i. Den upplevda jämställdhetsdefinitionen som synonym med könsmässigt antal och fördelning i organisationen anser vi olycklig. Detta då den endast förmår fånga en dimension av en större och komplex bild. De olika villkor som möter män och kvinnor i organisationer fann vi var märkbart frånvarande i samtalen även då frågorna explicit riktade ljuset mot just villkoren.

Jämställdhet – en generationsfråga

Föreställningen om jämställdhet som en generationsfråga bygger på att den ”nya” generationen eller åtminstone ”nästa” generation kommer att säkerställa jämställdheten.⁵⁹ Detta motiveras ofta med hänvisning till att den utveckling mot ökad jämställdhet som skett under senare år är något naturligt, något som skett av sig självt. Ett sådant synsätt osynliggör inte bara allt det jämställdhetsarbete som bedrivits utan onödiggörklarar också dagens jämställdhetsarbete. I vissa av våra intervjuer kommer uttryck hänförliga denna syn på jämställdhet fram. Dagens könsstruktur beskrivs då som en kvarleva av en historiskt skapad skevhet, som med snart förestående pensionsavgångar kommer att förändras.

Jämställdhet – diskriminering av män

I motsats till ovanstående resonemang står föreställningen om att jämställdhet inte är ett problem eftersom könsordningen är naturlig. Enligt denna diskurs har män och kvinnor av naturen olika uppgifter: kvinnor tar hand om familj och barn medan män förvärvsarbetar. Denna diskurs genomsyras av en anti-feministisk position.⁶⁰ Jämställdhetsarbete tolkas därför som något onaturligt och som diskriminerande gentemot män eftersom kvinnor därigenom obefogat erhåller fördelar.

Trots att ingen intervjuperson refererar till mäns och kvinnors av naturen skilda uppgifter förekommer det ibland en underton av att kvinnor får orättfärdiga fördelar i arbetslivet för närvarande. I en intervju hävdar en man att det nu är lättare för kvinnor än för män att bli teaterchefer.

Jämställdhet – att hjälpa kvinnor

Bland dem som argumenterar för att bristande jämställdhet är ett problem finns det olika idéer kring vem som är ägare till problemet och varför det är ett problem. En vanlig föreställning är att ojämställdheten är kvinnornas problem, inte organisationens eller led-

⁵⁹ Franzén, C, Linghag, S och Zander, S (1998) *Arbetsglädje i livet – om ledarskap på 2000-talet*, Stockholm: Näringslivets Ledarskapsakademi.

⁶⁰ Wahl, A (1996) ”Molnet – att föreläsa om feministisk forskning”, *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 3–4, s. 31–44.

ningens. I linje med denna uppfattning ses kvinnorna själva som förklaring till den bristande jämställdheten; kvinnorna påstås sakna kvalifikationer och/eller självförtroende.⁶¹ Vidare anses det faktum att de bildar familj och föder barn vara problematiskt, de klarar helt enkelt inte av att kombinera familjeliv och karriär. Utifrån detta synsätt betraktas jämställdhetsarbete som en hjälp för kvinnor.⁶² Denna syn på jämställdhet är vanlig i organisationer med ringa erfarenhet av jämställdhetsarbete.⁶³

En av våra intervjupersoner menar att kvinnor har en tendens att halka efter män lönemässigt beroende på att de inte byter jobb lika ofta som män, är mindre karriärinriktade och löneförhandlar senare och mindre offensivt än de manliga kollegorna. Ett sådant resonemang förlägger delvis ansvaret för ojämställdheten i lönenivå till kvinnor och kan därför ses som ett uttryck för diskursen om jämställdhet som en hjälp till kvinnor.

Jämställdhet – att tillvarata kompetens

I organisationer med förhållandevis större erfarenhet av jämställdhetsarbete betraktas bristande jämställdhet snarare som ett organisatoriskt problem.⁶⁴ Här talar man ofta om vikten av att också ta tillvara kvinnors kompetens, vilket kan referera till allt från kvinnors kunskaper, andra erfarenheter, synsätt, tankesätt, idéer om chefsrollen, kunskap om kunder och sociala förmåga.⁶⁵ Ibland kan denna syn också motiveras med lönsamhetsresonemang.⁶⁶ Den bristande jämställdheten anses vara ett uttryck för dåligt resursutnyttjande, vilket betraktas som ineffektivt och olönsamt för organisationen. Det blir alltid bäst med könsblandade grupper, menar en av våra intervjupersoner. Han hänvisar till att samtalet i en sådan organisation blir mer angenämt, lyhört och respektfullt. Denna

⁶¹ Franzén, C (1994) "Mäns och kvinnors skilda föreställningar", *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* SOU 1994:3, Stockholm: Fritzes.

⁶² Jones, C och Causer, G (1995) "'Men don't have Families': Equality and Motherhood in Technical Employment", *Gender, Work and Organization*, vol. 2, nr 2, s. 51–62.

Liff, S och Cameron, I (1997) "Changing Equality Cultures to Move Beyond 'Women's Problems'", *Gender, Work and Organization*, vol. 4, nr 1, s. 35–46.

⁶³ Wahl, A (1994) "Att arbeta för förändring", *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994:3), Stockholm: Fritzes.

⁶⁴ *ibid.*

⁶⁵ *ibid.*

⁶⁶ Sundin, E (1992) "Equality through Regional Policy" Eduards, M. m.fl. (red.) *Rethinking Change Current Swedish Feminist Research*, Uppsala: Ord & Form. Franzén, C (1994) "Mäns och kvinnors skilda föreställningar", *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* SOU 1994:3, Stockholm: Fritzes.

uppfattning kan tolkas som ett uttryck för en komplementär syn på kön, enligt vilken kvinnor bidrar med något särskilt, annorlunda och nytt.

Jämställdhet – att omfördela makt

Jämställdhet kan också motiveras utifrån vikten av breda, representativa beslut i organisationer.⁶⁷ Detta synsätt innebär att kvinnor ses som en maktresurs; makt är något som kvinnor kan utnyttja (snarare än att kvinnor ses som något makten kan utnyttja). Problemet med bristande jämställdhet blir då att kvinnors uttolkningar av skeenden i organisationen saknas. Med andra ord, kvinnor har inte makten och tolkningsföreträdet att definiera ”verkligheten”.

Att män i scenkonstens organisationer ofta står som uttolkare av verkligheten kastar vår intervjuperson ljus på ovan, när hon pekar på vissa manliga regissörers förkärlek för en manlig problematik.

Jämställdhet – att göra avkall på kvalitet

Vi har i detta sammanhang valt att komplettera Wahls jämställdhetsdiskurser med ett förhållningssätt som vi funnit relevant för en beskrivning av scenkonstens område. Denna diskurs tar sikte på det sätt som jämställdhet i diskussionen ofta relateras till begreppet kvalitet. Att agendan dirigeras om till att handla om jämställdhetens effekter på kvalitet, menar vi kan fungera som ett motstånd mot förändringar av den befintliga ordningen.⁶⁸

Vi ser ett potentiellt hinder för ökad jämställdhet i företeelsen att begreppen kvalitet och jämställdhet ställs mot varandra. Jämställdhet utmålas då som ett hot mot konstnärlig höjd. En föreställning om att den konstnärliga kvaliteten skulle påverkas negativt av ökad jämställdhet vittnar om en underliggande syn på jämställdhet som orättfärdigt gynnande. Sätillvida kan den sägas ha beröringspunkter med såväl diskursen om jämställdhet som diskriminering av män som med jämställdhet som hjälp till kvinnor. Detta perspektiv på jämställdhet kan ses som ett sätt att på samma

⁶⁷ Wahl, A (1994) ”Att arbeta för förändring”, *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* (SOU 1994:3), Stockholm: Fritzes.

⁶⁸ Jämför Furumark, Anna (2004) *Varför blir det så snett II?*, Mångkulturellt centrum, www.mkc.botkyrka.se och diskussion på Teaterbiennalen 2005, se Hermele, Vanja i detta betänkande.

gång göra och legitimera motstånd mot pågående förändringar. Kvalitetsbegreppets roll på scenkonstområdet anser vi kan jämföras med den som innehas av begreppen kompetens och lönsamhet i näringslivet. Liksom kompetensbegreppet är kvalitetsbegreppet bedrägligt genom att det poserar som neutralt och objektivt medan det i själva verket har snedvidande och maktbevarande konsekvenser. Kvalitetsbegreppets koppling till makt, tolkningsföreträde och rätten att definiera verkligheten göms samtidigt som förändringsarbete försvåras.

Avslutande diskussion

Vi har i det föregående presenterat ett antal teorier från fältet organisation och kön som utgör möjligt tolkningsunderlag för att närmare förstå betydelsen av kön i scenkonstens organisationer. Som vi konstaterar ovan präglas scenkonstens organisationer av vissa särdrag som hänger samman med deras position i kulturproduktionsfältet. Det bör dock understrykas att omfattande och djupgående empiriska beskrivningar av organisationer inom scenkonstområdet måste föregå en seriös tillämpning av teorierna. Både statistiska kartläggningar av könsstrukturen i de respektive organisationerna och kvalitativt material, till exempel i form av intervjuer, som lyfter fram organisationsmedlemmarnas villkor och upplevelser, är avgörande för möjligheten att genomföra en mer fruktbar analys.

Nanna Gillberg, doktorand vid Handelshögskolan i Stockholm. Skriver på en avhandling om legitimitet, värde och värderingar i svensk respektive amerikansk populärmusikbransch. Tillsammans med Jenny Lantz gjorde hon 2004 filmen *Men at Kastrup*. För närvarande forskar och undervisar hon på Handelshögskolan i Stockholm.

Jenny Lantz, ek.dr vid Handelshögskolan i Stockholm. Disputerade på avhandlingen *Taste at Work. On Taste and Organization in the Field of Cultural Production* 2005. Tillsammans med Nanna Gillberg gjorde hon 2004 filmen *Men at Kastrup*. För närvarande undervisar och forskar hon på Handelshögskolan i Stockholm.

Litteratur:

- Acker, Joan (1988) "Class, Gender and the Relations of Distribution.", *Signs*, vol. 13, nr 3, s. 473–497.
- Acker, Joan (1992) "Gendering Organizational Theory", *Gendering Organizational Analysis* Mills, A. och Tancred, P. (eds.), Newbury Park: SAGE, s. 248–260.
- Asplund, Johan (1991) *Essä om Gemeinschaft och Gesellschaft*, Göteborg: Bokförlaget Korpen.
- Bourdieu, Pierre (1993) *The Field of Cultural Production: Essays on Art and Literature*, New York: Columbia University Press.
- Bourdieu, Pierre (2001) *Masculine Domination*, Cambridge: Polity Press.
- Cockburn, Cynthia (1991) *In the Way of Women*, London: MacMillan.
- Collinson, David och Hearn, Jeff (1994) "Naming men as men: implication for work, organization and management", *Gender, Work and Organization*, vol. 1, nr 1, s. 2–22.
- Collinson, David, Knights David och Collinson Margret (1990) *Managing to discriminate*, London: Routledge.
- Dzedina, Annika (2006) "Saknas: Killar på harpa och tjejer på trummor", *Lärarnas tidning* #01.
- Franzén, Christina (1994) "Mäns och kvinnors skilda föreställningar", *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap* SOU 1994:3, Stockholm: Fritzes.
- Franzén, Christina, Linghag, Sophie och Zander Susanne (1998) *Arbetsglädje i livet – om ledarskap på 2000-talet*, Stockholm: Näringslivets LedarskapsAkademi.
- Gillberg, Nanna (kommande avhandling 2006) *Magiskt kapital – värdeskapande i kulturell kontext*. Handelshögskolan Stockholm.
- Hirdman, Yvonne (1988) *Genussystemet: Reflexioner över kvinnors sociala underordning*, *Kvinnovetenskaplig tidskrift* #3, s. 49–63.
- Holgerson, Charlotte och Höök Pia (1997) "Chefsrekrytering och ledarutveckling som arenor för konstruktion av ledarskap och kön" i SOU 1997:135, Stockholm: Fritzes.
- Holgerson, Charlotte (1999) "Rekrytering som konstruktion av företagsledare", *Osynlig företagsledning*, Sjöstrand, S-E m.fl. (red.), Lund: Studentlitteratur.
- Holgerson, Charlotte (2003) *Rekrytering av företagsledare: en studie i homosocialitet*, Stockholm: EFI.
- Höök, Pia (2001) *Stridspiloter i vida kjolar*, Stockholm, EFI.

- Jones, Carol och Causer, Gordon (1995) "Men don't have Families': Equality and Motherhood in Technical Employment", *Gender, Work and Organization*, vol. 2, nr 2, s. 51–62.
- Kalmteg, Lina (2003) "Jag har inte sett några förändringar på tjugo år", *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977) *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- Lantz, Jenny (2005) *Taste at Work. On Taste and Organization in the Field of Cultural Production*, Stockholm: Arvinius Förlag.
- Liff, Sonia och Ivy, Cameron (1997) "Changing Equality Cultures to Move Beyond 'Women's Problems'", *Gender, Work and Organization*, vol. 4, nr 1, s. 35–46.
- Lindgren, Gerd (1992) *Doktorer, systrar och flickor*, Stockholm: Carlssons.
- Lindgren, Gerd (1996) "Broderskapets logik", *Kvinnovetenskaplig tidskrift*, nr 1, s. 4–14.
- Lindgren, Gerd (1999) *Klass, kön och kirurgi*, Malmö: Liber.
- Lipman-Blumen, Jean (1976) "Toward a homosocial theory of sex roles: an explanation of the sex segregation of social institutions", *Signs*, vol. 1, nr 3, s. 15–31.
- Reskin, Barbara F och Branch McBrier, Debra (2000) "Why not ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers", *American Sociological Review*, vol. 65, nr 2, s. 210–234.
- Skawonius, Betty (2005) "Är kvalitet en manlig egenskap?", *Dagens Nyheter* 2005-05-09.
- SOU 1994:3 *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, Stockholm: Fritzes.
- SOU 1997:135 *Ledare, makt och kön*, Stockholm: Fritzes.
- SOU 2003:16 *Kartläggning av kvinnor och män på ledande positioner. Mansdominans i förändring: Om ledningsgrupper och styrelser*, Stockholm: Fritzes.
- Sundin, Elisabeth (1992) "Equality through Regional Policy" i Eduards, Maud m.fl. (red.) *Rethinking Change Current Swedish Feminist Research*, Uppsala: Ord & Form.
- Wahl, Anna (1992) *Könsstrukturer i organisationer: Kvinnliga civilekonomers och civilingenjörers karriärutveckling*, Stockholm: EFI.
- Wahl, Anna (1992b) "Företagsledning som konstruktion av manlighet", *Företagsledning bortom etablerad teori*, Sjöstrand, S-E och Holmberg I. (red.), Lund: Studentlitteratur.

- Wahl, Anna (1994) "Att arbeta för förändring", *Mäns föreställningar om kvinnor och chefskap*, SOU 1994:3, Stockholm: Fritzes.
- Wahl, Anna (1996) "Molnet – att föreläsa om feministisk forskning", *Kvinnovetenskaplig Tidskrift*, nr 3–4, s. 31–44.
- Wahl, Anna (1999) "Stim i företagsledningen", *Osynlig företagsledning*, Sjöstrand, Sven-Erik (red.), Lund: Studentlitteratur.
- Wahl, Anna, Holgersson Charlotte, Höök Pia och Linghag Sophie (2001). *Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur.

Seminarium:

Seminariet *Vi älskar våra könsroller*, Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet i samarbete med Stockholm stadsteater. 22 oktober 2005.

Danskonst och jämställdhet

Av Liv Landell

Vilka betydelser får kön och jämställdhet i en kvinnodominerad konstform som dansen? Utifrån seminarier, intervjuer och kommitténs statistik urskiljer danskritikern Liv Landell två sfärer: en mer resursstark med fler manliga chefer och där fler manliga koreografer syns och en resurssvagare kvinnodominerad sfär. Hon menar att det behövs åtgärder riktade till såväl män som kvinnor. Det mest avgörande är emellertid dansens låga samhällsstatus och dess villkor jämfört med andra kulturområden.

Bakgrund

En förekommande beskrivning av svensk danskonst är att den till största del utövas och konsumeras av kvinnor, medan män utgör en omhuldad och inflytelserik minoritet. Att undersöka sanningshalten i denna tes var syftet med seminariet *Gräddfil för Kenneth och andra herrar i dansen?* som Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet (nedan kallad kommittén) arrangerade i samarbete med Dansens Hus den 29 oktober 2005⁶⁹. Där berördes främst strukturella frågor. Det konstnärliga uttrycket ur ett genusperspektiv var temat den 9 januari 2006, då Dansens Hus anordnade ett öppet samtal med titeln *Hur representeras kön på dansscenen?*⁷⁰

I den här essän kommer jag att dokumentera diskursen om danskonst och jämställdhet samt ge uttryck för mina egna tolkningar och åsikter. Mitt underlag är nämnda sammankomster samt kompletterande intervjuer. Jag har tagit del av den repertoarkartläggning som kommittén har gjort och bygger en del av min analys på vad som framkommer i den. Dessutom har jag närvarat vid två

⁶⁹ Seminariet koncentrerades kring en paneldebatt med Dorte Olesen – koreograf, Anders Jacobson – yrkesdansare, Kari Sylwan – dåvarande rektor för Danshögskolan, Ann Larsson – chef vid Konstnärsnämnden, Christina Molander – chef för Moderna Dansteatern och Kenneth Kvarnström – chef för Dansens Hus. Moderator var Helena Sandström – dansproducent på Dansens Hus. Publiken, som till största delen bestod av kvinnor, deltog aktivt i samtalet. Debatten föregicks av en utfrågning av Mika Romanus från Kulturrådet och Ann Larsson, chef för Konstnärsnämnden. Kommitténs expert Eva Mark inledde dagen med ett sammandrag av en föreläsning från den 28 oktober 2005 på Moderna Dansteatern – se not 4.

⁷⁰ Vid denna debatt diskuterade koreograferna Malin Hellkvist Sellén och Dorte Olesen med Kenneth Kvarnström och Cecilia Olsson samt publiken.

föreläsningar arrangerade av kommittén i samarbete med festivalen *Polly*.⁷¹ Vid den ena talade kommitténs expert Eva Mark som är filosofie doktor i teoretisk filosofi, under rubriken *Självbild, kropp och jämställdhetsarbete*. Dansvetaren och journalisten Cecilia Olsson stod för den andra kallad *Identitet, kropp och vardagens koreografi*.⁷² Mina skriftliga källor är främst texter av Cecilia Olsson och June Vail, också hon dansforskare. Jag har även hämtat information ur Kulturrådets förslag till handlingsplan kallat *Får jag lov? – Ett dansförslag*⁷³ från 2005. Vidare hänvisar jag till min egen artikel ”Genus och dans” i *Danstidningen* nummer 1 2005.⁷⁴ När dansvärldens och omvärldens heteronormativitet uppmärksammas refererar jag till kulturanthropologen Ulrika Dahl och till Eva Tiby som är doktor i juridik och kriminologi.

Avgrensning och begreppsdefinitioner

Utgångspunkten för essän är de frågor som behandlats vid nämnda seminarier och föreläsningar.⁷⁵ De röster som kommer till tals hör i första hand till personer som närvarat vid något av seminarierna. Några av dem har jag även intervjuat efteråt.⁷⁶ Då jag upplevt att vissa perspektiv har saknats i debatten har jag valt att involvera ytterligare debattörer⁷⁷ genom intervjuer.

⁷¹ Festivalen *Polly*, med underrubriken ”Festival som utmanar normer och strukturer”, hölls på Moderna Dansteatern i Stockholm 26–28 oktober och på Atalante i Göteborg 3–5 november 2005.

⁷² Föreläsningarna gavs på Moderna Dansteatern i Stockholm den 28 oktober 2005 samt på Atalante den 4 november 2005.

⁷³ *Får jag lov? – Ett dansförslag. Förslag till handlingsprogram för den professionella dansen i Sverige*, (2005) Kulturrådet.

⁷⁴ Artikeln bygger på intervjuer med Cecilia Olsson, socialantropologen Helena Wulff, danshistorikern Katarina Lion och koreografen Gun Lund.

⁷⁵ Av utrymmesskäl har det varit nödvändigt att göra avgränsningar och frågor som i och för sig är viktiga har inte kommit med. Framhållandet av kön innebär till exempel inte att jag avfärdar betydelsen av klass eller etnicitet. Att jag behandlar konstnärlig, professionell dans ska vidare inte tolkas som att jag ser analyser av kön och jämställdhet inom hobbydans eller dans inom underhållningsbranschen som oviktiga.

⁷⁶ Kenneth Kvarnström och Malin Hellqvist Sellén har intervjuats i Stockholm den 7 januari respektive den 10 januari 2006. Christina Molander har intervjuats per telefon den 8 december 2005 och Anders Jacobsson har besvarat frågor via mejl den 3 november 2005.

⁷⁷ Dessa är:

- Madeleine Onne, balettschef vid Kungliga Operan. Hon har intervjuats per telefon den 29 november 2005 och svarat på frågor via mejl den 3 november 2005.

- Kerstin Lidström som är chef för Svenska Balettskolan i Stockholm. Hon har intervjuats per telefon den 24 januari och den 27 mars 2006.

- Nina Höglund som ansvarar för Svenska Balettskolans moderna inriktning. Hon har svarat på frågor via mejl den 3 november 2005.

Jämställdhet

Med begreppet *jämställdhet* avser jag här, liksom i kommitténs direktiv, det statliga jämställdhetsprojekt som traditionellt handlat om rättvisa mellan kvinnor och män när det gäller arbetsmarknads- och utbildningspolitik samt socialförsäkringssystem, men som tidigare inte fokuserat på kulturområdet. I dag finns dock en uttalad sådan målsättning.⁷⁸

Faktaunderlag, utövares, forskares och kritikers berättelser om vilka villkor som råder inom dansvärlden i dag och historiskt, öppnar för olika tolkningar av problem och lösningar. Att resurser och representation är jämnt fördelade mellan kvinnor och män uppfattas i allmänhet som eftersträvansvärt, men det är långt ifrån självklart att jämställdhet i denna bemärkelse skulle gynna danskonsten och medföra rättvisa för dess aktörer. Eva Mark gjorde, vid seminariet 2005, en distinktion mellan *kvantitativ* respektive *kvalitativ* jämställdhet, och betonade att jämn könsfördelning inte nödvändigtvis innebär reell rättvisa. Denna utgångspunkt delar jag. För att förverkliga ett jämställdhetsprojekt i ett kvinnodominerat område som dansen, behövs problematisering.

Forskning om kvinnodominerade organisationer har visat att organisationerna kan uppfattas både som kvinnodominerade och mansdominerade.⁷⁹ En möjlig förklaring är att könsstrukturen varierar i organisationen. De kvinnliga cheferna är chefer på kvinnodominerade enheter. Andra delar av organisationen samt ledningen domineras av män.

Förskolan är en kvinnodominerad sfär där synen på jämställdhet har problematiserats. Delegationen för jämställdhet i förskolan menar att det är problematiskt när jämställdhetsarbetet i förskolan inriktas på att få in fler män enbart för att de är män.⁸⁰ Ett sådant

- Marika Hedemyr som är dansvetare och koreograf verksam i Göteborg. Hon har intervjuats per telefon den 1 december 2005.

- Sonia Grünler på Danshögskolan. Hon har besvarat frågor per telefon den 3 november 2005.

- Birgitta Winnberg -Rydh som är chef för Göteborg Dans- och Teater Festival. Hon har intervjuats per telefon den 17 januari 2006.

⁷⁸ Kommittédirektiv 2004:39 Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet.

⁷⁹ Se till exempel Regnö, Klara (2003) "Dolda hinder för jämställdheten vid Länsstyrelsen i Stockholms län", bilaga 2 i *Integrering av mångfalds- och ledarutveckling på Länsstyrelsen i Stockholms län*, rapport nr 16.

⁸⁰ *Den könade förskolan – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete*. SOU 2004:115 Delbetänkande av Delegationen för jämställdhet i förskolan, Stockholm: Fritzes.

förhållningssätt riskerar att förstärka stereotyper av män och kvinnor. Delegationen hävdar att det finns andra sätt att se på frågan:

Männen ska inte in i förskolan enbart för att snickra och brottas, utan vi ser andra fördelar med en ökad andel män. Män i förskolan är till exempel bra för att påvisa att kön, i sig, inte har någon betydelse för hur en pojke eller flicka ska forma sina förebilder.⁸¹

Institutioner

I debatten används begreppet institution frekvent. Ordets innebörd har visat sig variera beroende på avsändare och sammanhang. Vad som avses med institution kommer därför att preciseras när uttrycket används.⁸²

Kön/genus

Inom forskning har begreppet genus introducerats för att skilja biologiskt kön från samhällets föreställningar och förväntningar på kvinnor och män, det vill säga socialt genus. Utanför akademien används dock ordet *kön* i en vidare bemärkelse. Jag har valt att göra detsamma. De jag intervjuar eller refererar till använder dock begreppen på olika vis, det råder ingen konsensus i dansvärlden om vilka ord som ska användas eller med vilka innebörder.

Historik

Dagens danskonst kan sägas vara präglad dels av en klassisk, dels av en yngre kultur. Detta har betydelse vid en analys ur jämställdhetsperspektiv.

⁸¹ ibid. s. 42.

⁸² När danshistoriker talar om institutioner avses vanligen större scener med en tradition av klassisk balett. Man kan som dansvetaren och koreografen Marika Hedemyr definiera en institution som ett forum där politiska beslut ingått i tillsättningen av ledningen. (telefonintervju 1 december 2005) Christina Molander som är chef för Moderna Dansteatern ser en institution som ett forum där man som danskonstnär kan verka under rimliga förhållanden till en mänsklig lön, samt där synliggörandet av en koreograf i någon mån leder till internationell status. (telefonintervju 8 december 2005) Kenneth Kvarnström menar att vad som ska anses vara en institution beror på sammanhanget och vilket perspektiv man väljer att anlägga. Ur kulturpolitisk synvinkel är till exempel en scen med riksangelägen verksamhet att betrakta som institution, enligt Kenneth Kvarnström. (intervju 7 januari 2006)

Cecilia Olsson konstaterar i min artikel "Genus och dans" att den nutida dansens födelse var en kvinnorörelse i USA och Europa med klar anknytning till emancipationen. Den nya danskonsten utgjorde en reaktion mot baletten, dess scenspråk och den patriarkala struktur som konstformen vuxit fram ur. De så kallade pionjärerna var kvinnor som uttryckligen vände institutionernas hierarkiska ordning ryggen, och sökte förverkliga sig genom alternativ danskonst.⁸³

Dagens danskonst är förvisso dynamisk och låter sig knappast beskrivas som antingen balett eller nutida. Klassisk stil förekommer jämte performance, undersökande dans, nycirkus, streetdance, butoh, hybrider med mera. Spelplatserna varierar också. Hur och om man i dag märker av den polarisering mellan balett och fri dans som var giltig vid förra sekelskiftet är svårt att mäta. Jag vill ändå mena att det finns en historisk, könsrelaterad relation mellan olika typer av dansfora och vad som visas var. Den gamla dikotomin med klassisk maskulint präglad dans och alternativ feminint präglad dans kan delvis förklara obalansen mellan vilka utrymmen kvinnliga och manliga koreografer får möjlighet att verka i.

Enligt min mening är det viktigt att inte spela ut balett och nutida dans mot varandra. Ett sådant synsätt riskerar att reducera jämställdhetsproblematiken till en exklusivt intern fråga. Jag ser dansens samhällsstatus och dess villkor jämfört med andra kulturområden, som mer avgörande.

Dansen har traditionellt stått i skuggan av teatern. Detta kopplas av debattörer och historiker till att dansen är kvinnodominerad. Kulturpolitiskt har det inneburit mindre kulturstöd och närvaro i det offentliga rummet. Att identifiera dansens särart och öka synligheten är därför en tänkbar strategi för ökad jämställdhet mellan danskonsten och andra kulturområden.

Resurser

Danskonsten bekostas till avgörande del av anslag från stat, landsting och kommuner. Den statliga delen motsvarar drygt 70 procent av den offentliga finansieringen.⁸⁴ Ronnie Hallgren som är chef för Göteborgs stadsteater och ledamot av kommittén, beskrev vid fes-

⁸³ Landell, Liv (2005) "Genus och dans", *Danstidningen* nr 1, s. 4. Med institutioner avses här alltså traditionella fora för klassisk balett internationellt sett.

⁸⁴ *Får jag lov? – Ett dansförslag* (2005), s. 10.

tivalen *Polly* i Göteborg kulturbidragen som centrala för danskonstens vara.⁸⁵

Den Kenneth som seminarierubriken *Gräddfil för Kenneth och andra herrar i dansen?* syftade på är Kenneth Kvarnström, chef för Dansens Hus tillika ledamot i kommittén. Vid seminariet 2005 frågade han ut Mika Romanus som är handläggare vid Kulturrådet och Ann Larsson som är chef för Konstnärsnämnden.

Bidrag

Av samtalet framgick att det är svårt att få fram en könsuppdelad statistik över Kulturrådets bidrag, då medlen inte tilldelas personer utan grupper. Mika Romanus uppskattade att andelen sökande kvinnor är omkring 70 procent och andelen män 30 procent. Bifallsprocenten har tidigare varit något större för män än för kvinnor. Med bifallsprocent menar man hur andelen beviljade bidrag till en viss grupp förhåller sig till andelen sökande ur denna grupp. Vid den senaste fördelningen av bidrag, som dock avsåg endast del av året, verkar denna skillnad ha minskat. Konstnärsnämnden fördelar anslag till individer. Ann Larsson uppgav att andelen sökande kvinnor även här är 70 procent och andelen män alltså 30 procent. Bifallsprocenten för kvinnor och män är likvärdig.

Skillnaderna i bidragsgivningen mellan kvinnor och män tycks alltså små när man ser på bifallsprocenten. Orsakerna till de variationer som ändå framkom diskuterades inte närmare vid samtalet. Ann Larsson konstaterade att någon enskild förklaring till skillnaderna är svår att identifiera.

Jag vågar utifrån det sagda sluta mig till att det inte finns någon uppenbar ”gräddfil” för män när det gäller kulturbidrag.

Jämställdhet som målsättning

Vid seminariet 2005 undrade publiken om handläggarna i sitt praktiska arbete tänker på könsrelaterade skillnader. Man ifrågasatte vilka mål myndigheterna egentligen har. Ann Larsson svarade att myndigheter styrs av regleringsbrev från regeringen och att både

⁸⁵ Ronnie Hallgren fanns i publiken vid Cecilia Olssons föredrag den 4 november 2005, då festivalen *Polly* hölls på Atalante i Göteborg. Han var vid denna tidpunkt VD och konstnärlig ledare för Västsvenska Teater och Dans AB.

Konstnärsnämnden och Kulturrådet har samma skrivningar om jämställdhet. Jämställdheten har varit inskriven i ett övergripande mål men har från och med år 2006 fått en skarpare skrivning ”att jämställdhets- och mångfaldsperspektiv ska integreras i hela verksamheten”. Mika Romanus konstaterade att jämställdhetsperspektivet är en viktig del i handläggningen av ansökningar på Kulturrådet. Återrapportering är ett viktigt instrument för att redovisa bland annat skillnader i bidragsgivningen mellan könen. Mika Romanus har vid en telefonintervju berättat att man vid Kulturrådet inte aktivt arbetar för att öka antalet män bland dem som beviljas bidrag. Män inom danskonsten är visserligen en minoritet, men inget tyder på att de missgynnas som grupp.⁸⁶

Ann Larsson betonade vid seminariet att Konstnärsnämndens uppdrag enligt regleringsbrevet är att beakta jämställdhet, men att själva genomförandet inte är styrt. Hon har vid en telefonintervju framhållit att Konstnärsnämndens styrelse inte fattat något policybeslut som inbegriper detaljstyrning i denna fråga.⁸⁷

Kulturrådet och Konstnärsnämnden har alltså ett kvalitativt inriktat sätt att arbeta med jämställdhetsfrågor. Man utgår från målsättningar i respektive styrdokument, och realiserar sedan dessa. Myndigheterna är medvetna om danskonstens särskilda villkor med en kvinnodominerad struktur, och att det inte enbart gäller att räkna kroppar.

De generella skrivningarna är enligt min bedömning en förutsättning för jämställdhetsarbete. Jag ser dock en risk i att det praktiska arbetet kan uppfattas som diffust ur ett externt perspektiv. Insyn genom till exempel utfrågningar, som det aktuella seminariet, stärker därför förtroendet för myndigheterna bland aktiva inom danskonsten. Att man i publiken ifrågasatte jämställdhetsarbetet vid myndigheterna tolkar jag som ett uttryck för att större transparens behövs.

⁸⁶ Telefonintervju 6 december 2005.

⁸⁷ 27 mars 2006.

Bidrag till olika kulturområden

Tasso Stafilidis, som bland annat är Danscentrum Sveriges ordförande⁸⁸, pekade vid seminariet 2005 på danskonstens blygsamma finansiering jämfört med andra discipliner. Han undrade hur Kulturrådet avser att utjämna skillnaden mellan scenkonstområdena. Tasso Stafilidis berörde en historisk problematik med sin kommentar.

Danshistorikern Lena Hammergren identifierar en obalans i själva historieskrivningen när det gäller dans respektive teater. I boken *Ballerinor och barfotadansöser* konstaterar hon att den moderna danshistorien brukar systematiseras kring ett antal kvinnor med banbrytande konstnärskap. Lena Hammergren noterar att dansen vid en jämförelse med den moderna teatern inte har dokumenterats med motsvarande komplexitet och detaljrikedom.⁸⁹

Cecilia Olsson beskriver i antologin *Könsmaktens förvandlingar* hela danskonsten som en "närvarande frånvaro"⁹⁰ i den svenska kulturpolitiken. I en kulturpolitisk jämförelse mellan teater- och danskonst menar hon att dansen blivit ett slags bihang till teatern. På ett tidigt stadium har den skrivits in i ett könstänkande och en genusordning – danskonsten är ett kvinnodominerat område och har ansetts vara en särskild, kvinnlig uttrycksform. Att därför förstå dansens genus som feminint ger, enligt Cecilia Olsson, ett teoretiskt verktyg och argument för att beskriva den ickejämställda position som danskonsten fått i förhållande till andra konstområden inom kulturpolitiken, som exempelvis teater och musik. Genom att benämna dansen i termer av problem, brist, avskildhet och svårtillgänglighet för en bred publik har den kunnat bli resursmässigt förfördelad, i jämförelse med teater och musik.

Mika Romanus har i en telefonintervju framhållit att det på senare år har fattats flera politiska beslut om att stärka dansen. Efter Kulturrådets handlingsprogram har regeringen inför 2006 ökat anslagen till verksamhet med anknytning till dans.⁹¹ Vidare har

⁸⁸ Tasso Stafilidis är dessutom vänsterpartistisk riksdagsman. Han är ledamot i lagutskottet och ersättare i kulturutskottet med övergripande ansvar för scenkonstfrågorna. Han är vidare ordförande i riksdagens HBT-grupp.

⁸⁹ Hammergren, Lena (2002) *Ballerinor och barfotadansöser: svensk och internationell danskultur runt 1900*, Stockholm: Carlsson Bokförlag, s. 238 ff.

⁹⁰ Olsson, Cecilia (2003) "Den närvarande frånvaron", *Könsmaktens förvandlingar*, red. Göran Fredriksson m.fl., Göteborgs universitet, Institutionen för arbetsvetenskap, s. 167.

⁹¹ Mika Romanus exemplifierar med Dansalliansens etablering och att Konstnärnämnden har fått medel för att utveckla formerna för internationellt kulturutbyte inom danskonsten samt med att man ökat dansproduktionsstöd och dansarrangörstöd.

Kulturrådet i sin anslagsgivning 2006 gjort omprioriteringar till förmån för dansen.

Strukturer

Danskonstens kulturpolitiska status har alltså historiskt varit låg. Kenneth Kvarnström menar att detta har att göra med kvinno-dominansen, och tillägger att dansens stumma uttryck också spelat en roll. Problematiken avspeglas i vad han kallar dansens "bas-strukturer". Med sådana menar han geografiska, organisatoriska och historiska strukturer som präglar svensk danskonst. Kenneth Kvarnström ser det som avgörande att dessa nu byggs upp på dansens egna villkor, utan att man lockas till sammanblandning med teatern. Han konstaterar att en sådan process har inletts under senare år. 1997 klassades dansen som en egen konstform, 2004 togs det fram en handlingsplan och 2006 tillkom Dansnät Sverige.⁹²

För förståelse av basstrukturerna är den kartläggning som kommittén utfört till hjälp. I den infällda faktarutan listas svenska fora för danskonst, konstnärliga ledare och synliggjorda koreografer.

Faktaruta

Ensembler och scener säsongen 2004/2005:

Nationella ensembler

Kungliga Baletten som är en del av Kungliga Operan i Stockholm är den enda svenska scen som har uppdraget att förvalta klassisk balett. Balettchef är Madeleine Onne. Kungliga Operans statliga anslag år 2005 uppgick till 332 miljoner, utifrån årsredovisningen uppskattas att 22 procent av dessa går till klassisk balett, det vill säga 73 miljoner kronor.⁹³ Under säsongen 2004/2005 har 13 manliga och inga kvinnliga koreografer anlitats.

Cullbergbaletten administreras av Riksteatern och är ett internationellt etablerat, modernt kompani. Konstnärlig ledare är Johan Inger och kompaniet har Dansens Hus i Stockholm som hemmascen. Under år 2004 uppgick produktionskostnaderna för

⁹² Intervju 7 januari 2006.

⁹³ Budgetproposition 2005/06:1 Utgiftsområde 17, Kungliga Operans årsredovisning 2004.

Cullbergbaletten till 26 miljoner kronor.⁹⁴ Under säsongen 2004/2005 har fyra manliga koreografer och inga kvinnliga koreografer anlitats.

Regionala ensembler

Göteborgsoperans balett styrs av Västra Götalandsregionen. Konstnärlig ledare är Kevin Irving. Målsättningen är att göra traditionell och nutida dans tillgänglig för invånarna i Västra Götaland. Statsbidraget till Göteborgsoperan uppgick år 2005 till 89 miljoner, av dessa uppskattas 20 procent gå till dans, vilket är 18 miljoner kronor.⁹⁵ Under säsongen 2004/2005 har 10 koreografer anlitats, av dem var åtta män och två kvinnor.

Skånes dansteater hör till Malmö Stads kulturaktiebolag och har sin hemmascen vid Storan i Malmö. Konstnärlig ledare är Mari Brolin-Tani. Målet är att sprida gränsöverskridande, samtida danskonst i regionen. Anslaget från Statens kulturråd genom Region Skåne år 2005 var 13,2 miljoner kronor.⁹⁶ Under säsongen 2004/2005 har elva koreografer anlitats, av dem var fem män och sex kvinnor.

Dansstationen är en ideell förening i Skåne med de konstnärliga ledarna Torsten Schenlaer och Lars Eidevall. Dansstationen har en egen gästspelsscen, Palladium. Verksamhetsbidraget från Statens kulturråd till Dansstationen uppgick år 2005 till 1,44 miljoner kronor.⁹⁷ Under säsongen 2004/2005 verkade nio manliga och 19 kvinnliga koreografer på Dansstationens scen.

Norrdans ingår i Norrlands Musik- och Dansteater. Kompaniet som saknar hemmascen har letts av Jeanne Yasko, men saknar för tillfället konstnärlig ledare samt är under omstrukturering. Man turnerar med en nutida repertoar, främst i Norrland men även i övriga landet. Statligt anslag till Norrdans var under 2005 9,3 miljoner.⁹⁸ Säsongen 2004/2005 verkade sex manliga och sex kvinnliga koreografer med Norrdans kompani.

⁹⁴ Riksteaterns årsredovisning 2004, totala statliga anslaget till Riksteatern år 2005 var cirka 250 miljoner kronor, Cullbergbaletten utgör uppskattningsvis 10-13 procent av verksamheten.

⁹⁵ Statens kulturråds årsredovisning 2005, och samtal med Göteborgsoperans ekonomichef Ingela Wallén, 2006-04-18.

⁹⁶ Region Skåne, kontakt med handläggare Maria Jacobsson datum 2006-04-20

⁹⁷ Statens kulturråds årsredovisning 2005

⁹⁸ Statens kulturråds årsredovisning 2005

Älvsborgsteaterns dansensemble arbetar med gränsöverskridande danskonst med inriktning på ung publik i Västra Götalandsregionen. Älvsborgsteatern har ett uttalat genustänkande som präglar verksamheten. Konstnärlig ledare för dansensemblen är Nathalie Ruiz. Dansverksamhetens anslag från Statens kulturråd uppskattas till 3,5 miljoner kronor år 2005.⁹⁹ Under säsongen 2004/2005 verkade en kvinnlig koreograf (Nathalie Ruiz) för Älvsborgsteaterns dansensemble.

Dansens Hus

Dansens Hus i Stockholm är en nationell institution som är gästspels scen för enbart dans. Dess associationsform är en stiftelse i vars styrelse ingår Riksteatern, Kungliga Operan, Göteborgsoperan, Skånes dansteater, Östgötateatern (historisk stiftare), Danscentrum och Dansmuseet. Konstnärlig ledare är Kenneth Kvarnström. Inriktningen är nutida, internationell och nationell danskonst. Det statliga anslaget till Dansens Hus år 2005 uppgick till 21 miljoner kronor. Spelåret 2005 verkade 15 manliga koreografer och 14 kvinnliga koreografer på Dansens Hus båda scener.

Fria dansscener

Moderna Dansteatern i Stockholm är en scen för gästspel inom nutida dans. Konstnärlig ledare är Christina Molander. Ambitionen är ett forum för nya koreografer och för de etablerade som vill utforska sin konst. Anslaget till Moderna Dansteatern från Statens kulturråd uppgick år 2005 till 1,44 miljoner kronor.¹⁰⁰ Säsongen 2004/2005 verkade 28 kvinnliga koreografer och åtta manliga koreografer på Moderna Dansteaterns scen.

Atalante i Göteborg är en gästspelsscen för gränsöverskridande konst som har stark danstradition. Konstnärliga ledare är Eva Ingemarsson och Niklas Rydén. Anslaget till Atalante från Statens kulturråd uppgick år 2005 till cirka 646 tusen kronor.¹⁰¹ Under säsongen 2004/2005 var elva av de engagerade koreograferna kvinnor och två var män.

⁹⁹ Statens kulturråds årsredovisning 2005, och samtal med Nils-Ove Carlén, ekonomichef, Bohusläns Teater och Älvsborgsteatern.

¹⁰⁰ Statens kulturråds årsredovisning 2005.

¹⁰¹ *ibid.*

24 Kvadrat i Göteborg är en konceptuell, mobil gästspelsscen. Konstnärlig ledare är Gun Lund. 24 Kvadrat fick år 2005 50 tusen kronor från Statens kulturråd. Säsongen 2004/2005 utgjordes koreograferna av 16 kvinnor och fyra män på 24 Kvadrats scen.¹⁰²

Härutöver finns ett flertal spelplatser som inte är stationära dansscener. Dessa är bland andra:

Riksteatern (teaterförening) med flera scener runt om i landet.

Dansnät Sverige – turnerande och danskunskapande verksamhet

Det finns även kommunala gästspelsscener där bland annat dans visas. Till exempel:

Kulturhuset i Stockholm, scenerna Kilen och Hörsalen

Norrlandsoperans dansscen

Pusterviksteatern i Göteborg

Internationellt

Danskonsten har med sitt gränslösa uttryck internationell prägel. De återkommande festivalerna Göteborg Dans- och Teaterfestival, Dansbiennalen och *Salto!*-festivalen (för barn och ungdom) presenterar internationell danskonst. Även de fasta gästspelsscenerna synliggör många koreografer från andra länder.

Övrigt

Skånes dansteater fick en egen scen i maj 2005,

Mazettifabriken i Malmö rymmer sedan 2006 en gästspelsscen för regional dans

Geografisk spridning

Svensk danskonst är som framgår koncentrerad kring storstäderna, särskilt Stockholm. De urbana strukturerna skiljer sig i sin tur åt. Christina Molander som är konstnärlig ledare för Moderna Dans-teatern framhåller att Dansens Hus mångåriga och målmedvetna arbete skapat ett levande dansliv och ett publikt och medialt intresse för dans i Stockholm. Hon menar att avsaknaden av motsvarande verksamhet i övriga landet har del i att danskonsten har

¹⁰² Uppgifter från 24 Kvadrat per telefon 12 och 13 april, 2006 samt från Statens kulturråds årsredovisning 2005

svårare att hävda sig här.¹⁰³ Även Marika Hedemyr som är dansvetare och koreograf tycker att Göteborg skulle behöva en samlande drivkraft för danskonstens utveckling i paritet med Dansens Hus. Skillnaden står enligt henne inte i proportion till städernas storlek. I Göteborg är operan den bäst finansierade och medialt mest uppmärksammade arenan för dans. Här presenteras dock i princip aldrig lokala koreografer. För dem återstår några gästspels-scener för blandade konstformer. Marika Hedemyr tycker inte att det har ett egenvärde att synas på operan. Det är presentationen som sådan som behövs för att överleva som koreograf.¹⁰⁴

Kenneth Kvarnström håller med om att Dansens Hus som renodlat dansforum har haft betydelse för svensk danskonst. Han frågar sig dock om det krävs just denna form av verksamhet för att förbättra danskonstens villkor. Han menar att ett långsiktigt tänkande och ökat ekonomiskt stöd till arrangörer av dans, danskonstnärer och olika centra över hela landet är avgörande. Det viktiga är planering och kontinuitet.¹⁰⁵

Konstnärliga ledare och koreografer

De konstnärliga ledarna och teatercheferna¹⁰⁶ utgörs av ungefär lika många kvinnor som män, sex kvinnor och sju män.¹⁰⁷ Vad man kan notera är att fördelningen inte motsvarar dansbranschen i stort med en majoritet om ungefär 70 procent kvinnor.¹⁰⁸

Man kan konstatera att resursstarkare scener anlitar manliga koreografer oftare än kvinnliga, oavsett vilket kön den konstnärliga ledaren har.¹⁰⁹ Vid scener med begränsad budget synliggörs i stället fler kvinnliga koreografer.¹¹⁰

¹⁰³ Telefonintervju 8 december 2005.

¹⁰⁴ Telefonintervju 1 december 2005.

¹⁰⁵ Intervju, Stockholm, 7 januari 2006.

¹⁰⁶ Konstnärlig ledare och teaterchef är ibland samma person och ibland delas tjänsterna av flera. Vi räknar därför med att dessa har likvärdig dignitet och de redovisas vidare gemensamt.

¹⁰⁷ Kommitténs statistik över sex ensembler och fyra gästspelsscener, se bilaga 5 i detta betänkande.

¹⁰⁸ 70 procent av Teaterförbundets medlemmar är kvinnor. Se till exempel *Får jag lov? – Ett dansförslag*, (2005) Kulturrådet, s. 31.

¹⁰⁹ Exempelvis Kungliga Svenska Operabaletten, Cullbergbaletten och Göteborgsoperan.

¹¹⁰ Exempelvis Dansstationen, Moderna Dansteatern, Atalante och 24 Kvadrat.

Internationellt

I sammanhanget ska noteras att institutioner med rötter i balettkulturen, motsvarande Kungliga Operan och Göteborgsoperan, har motsvarigheter runt om i västvärlden. Vid dessa är de konstnärliga ledarna vanligen män. Madeleine Onne berättar att hon under sina tre och ett halvt år som chef har varit på två möten med balettschefer från hela världen, och kunnat konstatera att inklusive henne själv har endast tre av 25 chefer varit kvinnor.¹¹¹

En fråga som av utrymmesskäl endast ska nämnas i korthet är hur jämställdhet inom svensk danskonst ter sig vid en internationell jämförelse. Birgitta Winnberg-Rydh som är chef för Göteborg Dans- och Teater Festival har inte stött på någon jämställdhetsdebatt inom dansvärlden utanför Sverige. Hon ser två skäl till detta. Dels tror hon att det finns en oro för att jämställdhetsfrågan ska ta fokus från det konstnärliga arbetet, dels tror hon att situationen tas för given och få inser att problematisering är möjlig.¹¹²

Varierande könsstrukturer

En kvinnodominerad organisation med varierande interna könsstrukturer, liknande de som nämndes inledningsvis, kan anas inom svensk danskonst. Här verkar det inte vara chefer, utan koreografer av olika kön som återfinns i skilda delar av strukturen. Jag vill beskriva det som att dansvärlden innehåller två sfärer. I den resursstarkare, klassiskt förankrade, synliggörs manliga koreografer oftare.¹¹³ I den resurssvagare, med nutida tradition, gör sig fler kvinnliga koreografer gällande.¹¹⁴ Bakgrunden till mönstret finns enligt min bedömning i den historik med två motstående danskulturer som jag redogjort för inledningsvis.

¹¹¹ Intervju via mejl 3 november 2005.

¹¹² Intervju 17 januari 2006.

¹¹³ Exempelvis Kungliga Svenska Operabaletten, Cullbergbaletten och Göteborgsoperan sammantaget 93 procent manliga koreografer och sju procent kvinnliga (säsongen 2004/2005).

¹¹⁴ Exempelvis Dansstationen, Moderna Dansteatern, Atalante och 24 Kvadrat, sammantaget 97 koreografer, 76 procent kvinnor och 24 procent män (säsongen 2004/2005).

Kvalitet

På stora institutioner med balettradition i västvärlden, som Kungliga Operan och Göteborgsoperan, visas som sagt fler manliga än kvinnliga koreografer.

Diskussionen om avsaknaden av kvinnliga koreografer på internationell nivå rör sig mer eller mindre uttalat kring vad som är kvalitet, även om ingen verkar vilja använda eller diskutera ordet. Madeleine Onne konstaterar i ett mejl: ”Det finns tråkigt nog fler manliga koreografer på ’hög nivå’ än kvinnliga.”¹¹⁵ Christina Molander talar vid en telefonintervju om olika skikt. Hon upplever att intresset är svalt hos konstnärliga ledare vid stora institutioner när det gäller koreografi i det hon benämner ”mellanskiktet”. Hon menar att det finns en vedertagen uppfattning för vad som är hög-, mellan- och lågstatus inom danskonsten. Statusen kan kopplas till var resurserna finns.¹¹⁶

Kenneth Kvarnström avstår från att besvara frågan om vad kvalitet är. Samtidigt framgår av samtalet att han har en tydlig uppfattning om vad som håller måttet för Dansens Hus. Han konstaterar till exempel att han ibland har föreställningar på repertoaren som han vet drar publik, för att kunna hålla Dansens Hus öppet hela säsongen. Han skulle göra andra val med en större budget. Framför allt vill han jobba långsiktigt med alla grupper och kunna bygga upp en publikmängd. För att skapa ett intresse för nya grupper måste de ges möjlighet att göra flera föreställningar på lilla scenen så att de kan hitta sin publik.¹¹⁷

Ylva Gislén som är fil. dr i interaktionsdesign, höll ett inspelat föredrag vid kommitténs seminarium *Är kvalitet ett (köns-)neutralt begrepp?* i samband med Teaterbiennalen i maj 2005¹¹⁸. Hon noterar att ordet kvalitet används mycket sparsamt i teatersammanhang. Hon frågar sig om detta har att göra med att man måste uttala vad som är inte är kvalitet för att definiera vad som är det.

Hur kan man applicera detta på kvinnors osynlighet vid de stora institutionerna? Göteborgsoperans balettschef Kevin Irving skriver i en debattartikel att det ännu inte har ”kommit fram lika många kvinnliga som manliga koreografer i dansvärlden”.¹¹⁹ Med ”dansvärlden” avser han så vitt jag kan förstå västerländska scener med

¹¹⁵ E-post 3 november 2005.

¹¹⁶ 1 december 2005.

¹¹⁷ Intervju 7 januari 2006.

¹¹⁸ Se vidare Gislén, Ylva i detta betänkande.

¹¹⁹ *GT*:s kultursida den 22 november 2004.

liknande bakgrund och förutsättningar som Göteborgsoperan. Annars stämmer inte påståendet: det finns som framgått ovan många kvinnliga koreografer inom den svenska danskonsten i stort.¹²⁰ Underförstått menar Kevin Irving alltså att Göteborgsoperan gärna skulle synliggöra fler kvinnliga koreografer, om det bara funnes fler, av rätt kvalitet.

Cecilia Olsson menar i min artikel i *Danstidningen* att det faktum att institutionerna historiskt haft en rent klassisk repertoar präglar även deras samtida uppsättningar, även om dessa har modernare förtecken. Det klassiska arvet har bidragit till en viss typ av referensramar, vilka är svåra att frånga. Ofta är institutionerna inte ens medvetna om sina referensramar. Cecilia Olsson konstaterar att det inte är fråga om att avsiktligt exkludera kvinnliga koreografer.¹²¹

Jag frågar mig i enlighet med Ylva Gisléns resonemang vad som i sammanhanget är motsatsen till kvalitet, till de koreografer som ”kommit fram i dansvärlden”. Är det de koreografer som Christina Molander refererar till som ett ”mellanskikt”?

Praktisk jämställdhet: kvantitativa och kvalitativa metoder

Vid paneldebatten 2005 diskuterades jämställdhetsstrategier inom utbildning och arbetsmarknad. Vanliga strategier som riktar sig mot pojkar är kvotering och maskulinisering av koreografi. När det gäller metoder med sikte på flickor är kvotering av logiska skäl inte aktuellt. Någon motsvarande självklar strategi verkar inte finnas. De representanter för utbildning och scen som jag talat med arbetar med medvetenhet om kön, alternativt beklagar att de inte gör det i tillräcklig utsträckning.

Kvotering

Kvoteringen av pojkar vid Danshögskolan och Svenska Balettskolan sker i enlighet med den officiella definitionen av jämställdhet som står inskriven i utbildningarnas jämställdhetsplaner.

På Danshögskolan utbildas främst danspedagoger och dansterapeuter, men även dansare och koreografer. Här arbetar man med

¹²⁰ Enligt kommitténs kartläggning, 58 procent kvinnliga och 42 procent manliga koreografer på de tio kartlagda scenerna, säsongen 2004/2005.

¹²¹ Landell, Liv (2005) ”Genus och dans”, *Danstidningen* nr 1, s. 4.

ökad rekrytering av manliga studenter. Dåvarande rektor Kari Sylwan konstaterade vid seminariet att det är långt färre män än kvinnor som söker utbildningarna. Kvoteringen sker enligt skolans jämställdhetsplan. Till stöd för den positiva särbehandlingen av underkvalificerade manliga sökande till dansutbildningar, påpekade Kenneth Kvarnström att manliga dansare generellt har en senare utvecklingskurva än kvinnor eftersom de börjar dansa senare. På Danshögskolan har det funnits preparandkurser som kompenserat kunskapsluckan i den kvoterade gruppen. Vid examen har det visat sig att kunskapsnivån hos studenterna varit jämbördig oavsett kön. En invändning mot detta är att kvinnor riskerar att hållas tillbaka i sin utveckling till förmån för män. Kari Sylwan menar att Danshögskolan är medveten om detta, och betonade som svar på en publikfråga att de manliga studenternas utbildning inte får ske på de kvinnligas bekostnad. Danshögskolan anser att man lyckas säkerställa processen.

Kungliga Svenska Balettskolan vid Riddarfjärdsskolan är Sveriges enda yrkesdansarutbildning på grundskole- och gymnasienivå. Enligt balettskolechef Kerstin Lidström agerar skolan aktivt för att öka antalet pojkar och för att följa upp de pojkar som rekryteras.¹²² Anders Jacobson som gått utbildningen har efter seminariet berättat via mejl om hur han upplevde sig uttalat och underförstått särbehandlad som kille på utbildningen. Han poängterar att han är tacksam för sin chans, men anser att kvotering kan få negativa konsekvenser för flickor. Anders Jacobsson tror att han kan ha tagit plats på bekostnad av kvinnliga dansare som fått mindre uppmärksamhet.¹²³

Kräver baletten kvotering?

Vid seminariet 2005 diskuterades behovet av kvotering av pojkar. Inom klassisk dans motiveras kvotering av den traditionella rollbesättningen. Madeleine Onne, balettchef på Kungliga Operan, ser en jämn könsfördelning som en självklar förutsättning för att balettkompaniet ska fungera. Den klassiska repertoaren kräver dansare av båda könen, i synnerhet till huvudroller. När det gäller de moderna koreografier som visas på Operan berättar hon att det till dessa som regel fordras fler manliga dansare än kvinnliga. Eftersom

¹²² Telefonintervju 24 januari 2006.

¹²³ Intervju via e-post 3 november 2005.

ensemblen är i princip jämnt fördelad avseende kön har Operan behovsanställt män. Hon har inte sett anledning att problematisera förhållandet att män är mer efterfrågade än kvinnor i moderna koreografier. Hennes fokus är den konstnärliga kvaliteten.¹²⁴

Madeleine Onne menar att fler begåvningar rimligen skulle hittas om fler pojkar började dansa, och att detta skulle vara till gagn för baletten.¹²⁵

Den klassiska baletten förvaltar historiska verk och utvecklar konstformen utifrån ett särskilt rörelsekodex. Madeleine Onnes resonemang utgår ifrån detta, och har även stöd i det kulturpolitiska målet att bevara och bruka vårt kulturarv.¹²⁶

Det är värt att notera att den obligatoriska könsfördelningen inom baletten visserligen är hårt etablerad, men ur ett historiskt perspektiv faktiskt inte skriven i sten. I antologin *Sekelskiften och kön* noterar Cecilia Olsson i artikeln ”Rörelsens kön” att det vid förra sekelskiftet inte var ovanligt att kvinnor dansade även manliga balettröller. Detta skedde i en tid då få män ägnade sig åt dans och områdets status var låg.¹²⁷ Detta bör inte uppfattas som motargument till kvantitativt jämställdhetstänkande i balettkompanier. Däremot kan det göra oss uppmärksamma på nuvarande normer om vad män och kvinnor anses lämpade att göra koreografiskt.

Maskulinisering

Den tydligaste kvalitativa strategin att döma av debatten är stilanpassning eller maskulinisering. Syftet är vanligen att locka fler pojkar till dansen. Danshögskolan har till exempel genom streetdance-projekt de senaste åren ökat antalet killar. Indirekt har man lyckats etablera ett bredare dansintresse hos flera av deltagarna.¹²⁸

Tasso Stafilidis tog vid seminariet upp just hiphop som fenomen för att värva killar, och menade att man förutsätter och konserverar könsskillnader genom att utan vidare stämpla en viss stil som manlig. Kategorisk indelning sänder signalen att dansen underkänns som den är, och att förändring är en förutsättning för ökat värde.

¹²⁴ Intervju via e-post 3 november och per telefon 29 november 2005.

¹²⁵ Telefonintervju 29 november 2005.

¹²⁶ Prop. 1996/97:3; Kulturutskottets betänkande 1996/97:KrU.

¹²⁷ Olsson, Cecilia (2000) ”Rörelsens kön. Kvinnligt och manligt i scendansen vid tre sekelskiften”, *Sekelskiften och kön: Strukturella och kulturella övergångar år 1800, 1900 och 2000*, red. Anita Göransson, Stockholm: Prisma, s. 190 f.

¹²⁸ Information per telefon från Sonia Grünler, Danshögskolan, 3 november 2005.

Nina Höglund som ansvarar för Svenska Balettskolans moderna inriktning skriver i ett mejl att man har turnerat med skolföreställningar vars koreografi varit utformad för att attrahera både ”tuffa pojkar och tuffa flickor”.¹²⁹

Min mening är att stilanpassning kan fungera om det sker förbehållslöst med likvärdigt sikte på både pojkar och flickor. Fel använt blir maskulinisering däremot ett schablonmässigt förfarande där pojkar förutsätts attraheras av en viss (tuff) stil och flickor av en annan (romantisk). Här aktualiseras föreställningar som är förhärskande om flickor och pojkar som dansar.

Strategier för flickor

Vardagen för flertalet danskonstnärer är en kärv arbetsmarknad med tillfälliga anställningar. I ljuset av att majoriteten av de aktiva är kvinnor skulle jämställdhetsprojekt för flickor kunna beröra just försörjningsproblematiken.

Kari Sylwan bekräftade vid seminariet 2005 att man vid Danshögskolan är medveten om behovet av utbildning med fokus på jämställdhet och arbetsmarknad. Hon uppgav dock att man av utrymmesskal väljer att fokusera på den konstnärliga delen av utbildningen.

Den klassiska baletten skildrar ofta kvinnor och män som stereotyper. Även på detta område tillämpas kvalitativt jämställdhetsarbete som relevant särskilt för flickor. Kerstin Lidström på Svenska Balettskolan berättar att man genomgående kompletterar den konstnärliga utbildningen med teoretiska moment anpassade till elevernas mognad. På gymnasienivå finns ett ämne kallat dans-teori. Här finns utrymme för genusanalyser av exempelvis romantisk balett.¹³⁰

Dansens Hus och Moderna Dansteatern – praktiskt arbete

Åtgärder och strategier i produktion diskuterades vid seminariet 2005. Under Kenneth Kvarnströms första säsong som chef på Dansens Hus presenterades ett antal unga, kvinnliga koreografer i en serie föreställningar på lilla scenen. Kenneth Kvarnström berättar

¹²⁹ E-post 3 november 2005.

¹³⁰ Telefonintervju 24 januari 2005.

tade vid seminariet 2005 att varken han eller koreograferna var odelat positiva till en kollektiv presentation med betoning på kön, men att "genusupplägget låg rätt i tiden" och torde gå att finansiera. Jag uppfattade vid seminariet att Kenneth Kvarnström gav uttryck för paradoxen i att vilja förändra utan att behöva poängtera kön. Projektet får dock en slagsida genom att de medverkande egentligen var klivna till projektets genusprofil. Med detta inte sagt att Kenneths Kvarnströms ambitioner inte skulle vara uppriktiga. Jag ser snarare förhållningssättet till det nämnda projektet som symptom för hur de strukturer Ylva Gislén talar om tar sig i uttryck även hos den som vurmar för jämställdhet. Kenneth Kvarnström säger i en senare telefonintervju att detta kunde göras just då. I dag arbetar Dansens Hus på ett annat sätt, bland annat undersöker de hur könsfördelningen ser ut på stora scenen.¹³¹

Christina Molander på Moderna Dansteatern redovisar inga uttalade jämställdhetsprojekt. Hon konstaterar att hon kommit att arbeta mest med kvinnor, inte på grund av deras kön utan för att deras konst råkat vara av en art som intresserat henne.

Christina Molander arbetar genomgående utifrån ett genusperspektiv. Hon har en självkritisk hållning, och konstaterar att hon ibland stöter på hinder i form av sitt eget tankesätt.

Moderna Dansteatern är ett forum där danskonstnärer ska ges möjlighet att utvecklas utan krav på resultat. Med denna inställning planerades Torpedprojektet 2005. Trots att det alltså var fråga om ett slags "växthus", tvekade Christina Molander innan hon valde ut två dansare vars förslag saknade tydliga mål. Dansarna var kvinnor. Christina Molander konstaterar att majoriteten av de män som sökte till projektet presenterade målinriktade idéer, vilket enligt henne är vanligare bland manliga danskonstnärer än kvinnliga.

Christina Molander menar att hennes tvekan bottnade i ett invariant behov av tydliga målbilder. Hon definierar detta tankesätt som maskulint. Offensivt beteende lönar sig i de flesta sammanhang, ibland även av personer som i likhet med henne själv använder sig av genusperspektiv där de verkar.¹³²

De konstnärliga ledare jag samtalat med tenderar i olika grad att polarisera jämställdhet och konstnärlig kvalitet.

Madeleine Onne ser jämställdhet främst som ett verktyg för att skapa konst. Christina Molander försvarar spontant att hon arbetat

¹³¹ Telefonintervju 7 mars 2006.

¹³² Telefonintervjuer 1 december 2005 och 27 mars 2006.

mest med kvinnor. Det viktiga har varit deras konstnärskap, inte deras kön. Kenneth Kvarnström vinnlägger sig om att arbeta för förändring av genusrelaterade basstrukturer. Emellertid återkommer han i samband med att jämställdhet diskuteras gärna till att de konstnärliga värdena är målet.

Tendensen att väga jämställdhet mot konst, medför en risk för att jämställdhetsarbetet blir perifert. Ylva Gislén uppmärksammar denna koppling i sitt ovan nämnda föredrag. Hon ser hur kvalitetsbegreppet ställs i retorisk motsats till jämställdheten, som samtidigt degraderas.

Det kan tyckas nitiskt att alls kommentera Christina Molanders och Kenneth Kvarnströms vilja att sanktionera sina val med konstnärliga motiv. Båda arbetar uppenbarligen hårt för att förändra maktstrukturer, i egenskap av just *konstnärliga* ledare. Samtidigt verkar tendensen att rättfärdiga jämställdhet med kvalitet ske med ett slags automatik, vilket jag tycker bör noteras.

Konstnärligt uttryck

Föreställningar om kvinnor och män ur ett sceniskt perspektiv diskuterades vid ett öppet samtal på Dansens Hus den 9 januari 2006. Under rubriken *Hur representeras kön på dansscenen?* samtalade koreograferna Malin Hellkvist Sellén och Dorte Olesen med Cecilia Olsson och Kenneth Kvarnström. Även den kvinno-dominerade publiken deltog i samtalet.

Kropp

Dansares fysiska homogenitet, och om det finns normer för vilka kroppar som synliggörs, diskuterades. Dansforskaren June Vail talar i sin bok *Kulturella koreografier* att vissa kroppsformer på ett närmast omedvetet plan är fast etablerade som kvinnliga eller manliga i det västerländska, koreografiska kodspråket.¹³³

Inom den klassiska disciplinen finns tydliga ideal när det gäller hur kvinnor och män bör se ut. Madeleine Onne ser ett praktiskt skäl. Klassiska dansares utseende är en arbetsmiljöfråga. De behöver vara byggda på ett visst sätt för att orka med hård fysisk träning. Därtill finns det gränser för hur tungt de manliga dansarna kan lyfta.¹³⁴

Man kan här fråga sig varför människor som vill dansa inte delas upp utifrån sina *faktiska* kroppar, utan enligt stereotypiska kvinno- och manskroppar. Måste en stark, lång kropp tillhöra en man för att lyfta andra kroppar?

Socialantropologen Helena Wulff säger i min artikel i *Danstidningen* att den smala kroppsformen inte måste vara obligatorisk. Hon exemplifierar med framgångsrike neoklassicisten William Forsythes okonventionellt formade dansare. Det riktigt magra idealet menar hon är ett sentida fenomen. Hon påpekar dock också att kvinnliga dansare genom balettens urvalsprocess faktiskt ofta är av naturen smala.¹³⁵

Cecilia Olsson konstaterar att de kvinnliga dansare under de sista decennierna av 1900-talet fått mer atletiska kroppar och kommit att mer likna de manliga. Hon talar om androgyna dansare. Utvecklingen kopplar hon till samhälleliga skeenden och danskonstens möjlighet och vilja att lösa upp könsstereotyper.¹³⁶

Det klassiska kroppsidealet verkar präglade dansares utseende generellt. När det gäller den nutida dansen ställdes vid seminariet 2006 publikfrågan om man som koreograf kan tänkas använda exempelvis en tjock dansare utan att övervikten har ett särskilt syfte, konstaterade Dorte Olesen att hon framför allt söker *personer* som ska fungera ihop i rummet. Malin Hellkvist Sellén svarade nej på frågan om hon känt sig begränsad av en yttre

¹³³ Vail, June (1998) *Kulturella koreografier*, översättning Leif Janzon, Stockholm: Carlsson, s. 51.

¹³⁴ Telefonintervju 29 november 2005.

¹³⁵ Landell, Liv (2005) "Genus och dans", *Danstidningen* nr 1, s. 7.

¹³⁶ Olsson, Cecilia (2000) "Rörelsens kön. Kvinnligt och manligt i scendansen vid tre sekelskiften", ur antologin *Sekelskiften och kön* – red. Göransson, s. 202.

likriktning bland dansare, och påpekade att hon haft olika mål med olika projekt. Hon konstaterade att man som koreograf sällan ställs inför val mellan olika kroppar, att dansare i regel är likformiga.

Kulturellt kodade rörelser

Vid samtalet om sceniskt uttryck frågade man sig om det finns könsneutrala rörelser, och om det i så fall går att använda dem för en mer jämställd danskonst.

June Vail slår fast att det finns ett västerländskt kodspråk inom såväl klassisk som nutida danskonst. Hon konstaterar hur koreografin i sig kommit att spegla människors kön, deras inbördes relationer och sociala normer. Även på formspråk, rytm, riktningar och kroppar som kulturellt kodade, och därmed möjliga att beskriva som knutna till ett visst kön. Detta har skett genom till exempel Rudolph Labans systematik, men också genom mer subtila processer inom och utanför dansens värld. June Vail menar att koreograf och publik är införstådda med och kan relatera till detta kodex åtminstone på omedveten nivå. Övriga könsrelaterade inslag kan därför verka förvånande och provocerande ur betraktarens perspektiv.¹³⁷

Att bryta mot koderna

Att avvika från kulturella koder kan enligt June Vail resultera i att människor känner sig provocerade, vilket också diskuterades vid seminariet 2006.

2004 hade koreografen Anna Halprins kulturförklarade föreställning *Parades and Changes* från 1965 nypremiär. Vardagsrörelser och unisona kostymer på kvinnor och män var en del i ett experiment, som av många uppfattades som mycket provocerande.¹³⁸ Sättet man då sökte könsneutralitet på upprör knappast i dag. Cecilia Olsson konstaterade vid seminariet att gränserna för provokation flyttas med tiden, och frågade sig vad som utmanar våra normer och koder i dag. Tasso Stafilidis tog upp Dorte Olesens publikframgång *Pudel* från som han menade provocerar

¹³⁷ Vail (1998), s. 51 ff.

¹³⁸ Wrangle, Ann-Marie (2005) "En postmodern ikon", *Danstidningen* nr 1, s. 7.

genom att vara just könsneutral och därmed befriande. Här är det fråga om ett annat slags sceninnehåll än i *Parades and Changes*.

I *Pudel* finns en sekvens där en manlig dansare sitter på huk över en hink, något som Tasso Stafilidis förstått verkat starkt upprörande på många människor. Enligt honom är det snarare *hur* dansaren gör det än att han faktiskt urinerar på scen som provocerar. Jag är benägen att hålla med, och vill tillägga att förutom att *Pudel* bryter mot könsbundna konventioner så provocerar verket genom *otydlighet* när det gäller kön och sexualitet. Två av dansarna ser androgyna ut och bär likadana kostymer. Ingen av dansarna tydliggör vilket kön de har eller föredrar, samtidigt som de är tydligt sexuella. Särskilt en av dem uppfattas enligt Tasso Stafilidis av publiken som svår att könsbestämma.

Cecilia Olsson konstaterade vid seminariet att det faktum att människor prompt vill veta vilket kön som speglas på scen är talande. Min tolkning är att könsneutralt sceninnehåll i dag inte upprör, men att många människor provoceras då kön och sexualitet inte låter sig definieras.

Homosexualitet på scen

Sexuell identitet verkar vara ett tema som provocerar under vissa förutsättningar. I *Sekelskiften och kön* tar Cecilia Olsson upp Matthew Bournes uppsättning av baletten *Svansjön* 1995, med enbart manliga dansare. Föreställningen, som Olsson beskriver som homoerotisk, gjorde succé hos en västerländsk mainstream-publik. Hennes förklaring är en tvetydighet i verkets könskonstruktioner vilka utformats på ett sätt som ”utan att avskräcka vänder sig till såväl en hetero- som homoblick”. De erotiskt laddade partierna håller sig enligt Olsson inom ”gränsen för det tillåtna”, och homosexualiteten skildras subtilt.

Cecilia Olsson menar att Bournes *Svansjön* endast på ytan ifrågasätter makt- och könskonstruktioner. Huvudpersonerna har visserligen samma kön, men gestaltar ändå en traditionellt kvinnlig (prinsen) och en traditionellt manlig karaktär (svanen), i en konservativ struktur där mannen är norm.¹³⁹

Malin Hellqvist Sellén menar att homosexualitet i dag skildras frekvent på svenska dansscener. Hon upplever att det sedan några

¹³⁹ Olsson (2000), s. 201.

är tillbaka finns ett stort intresse för queer¹⁴⁰, inte minst hos publiken. Samtidigt framhåller hon att även om det är accepterat och rent av anses politiskt korrekt att frångå heteronormen, så är det fortfarande den som är allmän referensram.¹⁴¹

Malin Hellkvist Sellén uppgav vid seminariet 2006 att hon som koreograf inte har för avsikt att provocera. Vid en anslutande intervju berättar hon att hon ändå lyckats göra just det. I sitt arbete med barn- och ungdomsföreställningar har hon blivit varse att det finns gränser för hur relationer får framställas på scen för en ung publik. Samkönad kärlek är ett tema som inte utan vidare anses lämpligt. Malin Hellkvist Sellén har mött motstånd på finansierings- och produktionsstadiet, där man underförstått eller uttryckligen ifrågasatt det konstnärliga innehållet i hennes verk¹⁴². Hon skriver i ett mejl att hon ”reagerar mot att det finns så extremt mycket fördomar även inom dansen”.¹⁴³

¹⁴⁰ Rosenberg, Tiina (2002) *Queerfeministisk agenda*, Avesta: Atlas, s. 11–12. ”Termen queer och dess betydelse(r) är svåra att sammanfatta i ett ord eller ens i en mening. Egentligen bör queer inte preciseras. Det var ursprungligen en viktig del av det queerteoretiska förhållningssättet att inte slå fast en exakt betydelse för begreppet queer. /.../Men i likhet med andra termer har även queer under 1900-talet tillskrivits olika betydelser, de vanligaste är:

- 1) queer som synonym för lesbisk, gay, bisexuell eller transidentiteter;
- 2) queer som paraplybegrepp för:
 - a) lesbisk, och/eller gay, och/eller bisexuell, och/eller transpersoner med liten uppmärksamhet på skillnader mellan dessa grupper (användningen kan jämföras med det sätt på vilket ordet gay tidigare använts som en sammanfattande beteckning på lesbiska, homosexuella män även stundtals inkluderande bisexuella och transpersoner);
 - b) olika icke-heterosexuella positioner vilka då ställs parallellt med varandra;
 - c) överlappande områden mellan och bland lesbiska och/eller gay, och/eller bisexuella och/eller andra icke-heterosexuella positioner;
- 3) queer som beskrivning av så kallade queera läsningar där verket och dess uttolkare inte nödvändigtvis delar samma sexuella utgångspunkt;
- 4) queer som beteckning på olika icke-normativa köns-/genuspositioner inkluderande de heterosexuella;
- 5) queer som beteckning på icke-heterosexuella företeelser vilka inte tydligt kan markeras som lesbiska, gay, bisexuella eller transpositioner, utan vilka tycks innefatta en eller flera aspekter av dessa kategorier och referera till en eller flera av dem samtidigt, då ofta på ett ”förvirrande” eller dissonant sätt;
- 6) queer som beteckning på åskådarpositioner, tolkningar, konstverk, kulturella företeelser och textuella kodsystém som hänvisar till eller faller utanför heterosexuella, lesbiska, gay, bisexuella eller transidentiteternas förståelse och kategoriseringar av kön/genus och sexualitet. Då blir queer en beteckning av det som går utöver de etablerade kategorierna för kön/genus och sexualitet.”

Tiina Rosenberg skriver i en fotnot till detta stycke, s. 179, ”Detta är en lätt modifierad version av Alexander Dotys definitioner av queerbegreppet. Jag har framförallt inkluderat transidentiteter inom kategorin queer, något som Doty valt att inte göra. Se Alexander Doty, *Flaming Classics: Queering the Film Canon*, New York & London: Routledge, 200, s. 6.”

¹⁴¹ Intervju 10 januari 2006.

¹⁴² Intervju 10 januari 2006.

¹⁴³ Mail från Malin Hellkvist-Sellén 4 april 2006.

Föreställningar om balett och dansare

Cecilia Olsson identifierar i "Den närvarande frånvaron" olika historiska faktorer som medverkar till dansens aktuella underordning jämfört med andra kulturområden. Dels har kvinnodominansen sänkt områdets status, dels har den rotade kategoriseringen av dansen som feminin bidragit till en marginalisering. Ett sent uttryck för hur denna uppfattning om baletten lever kvar är enligt Cecilia Olsson mobbning av dansande pojkar.¹⁴⁴ Att bilden av den dansande mannen som omanlig har historiska rötter framgår även av hennes artikel "Rörelsens kön" i *Sekelskiften och kön*. Inför förra sekelskiftet var en utbredd uppfattning bland inflytelserika skribenter att män som dansar är så avvikande att de i recensioner beskrivs "som ett slags monster". I undantagsfall tolererades manliga dansare, men då med tydlig hänvisning till deras kvinnliga egenskaper.¹⁴⁵ I föreställningen om dansen som kvinnlig verkar alltså inbegripas en faktor som distanserar "riktiga" män från området, samtidigt som dansande män inte ses som fullvärdiga män.

Attityder, stereotyper, trakasserier

För några år sedan rapporterades om hur balettelever mobbats på Högalidsskolan, dit Svenska Balettskolans teorilektioner är förlagda. Av allt att döma hade motiven att göra med fördomar om manliga dansare, vilket konstaterades av HomO i en hemställan om omedelbar utredning.¹⁴⁶

För tydlighets skull ska framhållas att den faktiska sexuella läggningen hos de utsatta pojkarna (om man nu alls kan tala i sådana termer när det gäller en tioåring) är för mig okänd, och irrelevant.¹⁴⁷

I bland annat *Dagens Nyheter* skrevs om två episoder då pojkar i dansklasserna utsatts för våld av elever som inte hörde till Svenska Balettskolan. De exakta förloppen är inte helt klarlagda. Vad som kunnat konstateras är att ett gäng tonårskillar hängt ut en tioåring

¹⁴⁴ Olsson (2006), s. 188.

¹⁴⁵ Olsson (2003), s. 165.

¹⁴⁶ Olsson (2000), s. 187.

¹⁴⁷ *Hemställan om omedelbar granskning av Högalidsskolan i Stockholm 2001-11-20* återfinns på HomO:s hemsida. Informationsdirektör George Svéd har per telefon den 26 januari 2006 berättat att det visade sig att rektor faktiskt hade vidtagit åtgärder mot diskriminering. HomO ansåg dessa tillräckliga.

genom ett fönster så att han känt dödsskräck, samt att en äldre balettlelev hamnat på sjukhus efter att han fått en spark i magen. Händelserna ledde till skadestånd och domar för olaga tvång.¹⁴⁸

Skolpersonal och elever talar i artiklarna om händelseförlopp och efterverkningar. Jämte en vardag av fördomar skymtar ett sannolikt motiv till misshandeln mellan raderna: ”I början var det några som sa ’bögg’ när de hörde att jag gick i dansklass. Med det struntar jag i för att det är så himla kul att dansa.”¹⁴⁹, säger en elev. Schablonen av manliga balettdansare som homosexuella bekräftas av Anders Jacobson, som skriver: ”Självklart finns – framför allt i unga åldrar – homofobin, självklart finns garven och mobbningen från fotbollsskillarna.”¹⁵⁰ Svenska Balettskolans chef Kerstin Lidström konstaterar att hennes elever konfronteras med åsikten att det är fjoligt att dansa som kille, liksom att flickor ses som skira prinsessor i tyllkjolar.¹⁵¹

Eva Tiby som är doktor i juridik och kriminologi, skriver om hatbrott. Hon nämner mobbning i skolor som nedbrytande vardagshändelser, och att angriparen ibland attackerar offret utifrån *genusgestaltning*.¹⁵² En pojke som dansar balett förutsätts vara homosexuell, vilket ur angriparens perspektiv rättfärdigar trakasserier.

Jag vill mena att här finns en förklaring till mäns låga representation inom danskonsten. Den västerländske männens identitet innefattar inte att dansa. Att över hundra år förflutit sedan kritiker slog fast att ”En man har ingen rätt att dansa”¹⁵³, tycks inte ha inneburit någon fundamental förändring.

¹⁴⁸ Detsamma gäller danskonstens aktiva i allmänhet. Hur många eller vilka av dem som definierar sig som homosexuella har ingen betydelse i sammanhanget.

¹⁴⁹ Bodström, Cecilia (2001) ”Högaldisskolan i skamvrån”, *Dagens Nyheter* 2001-11-20.

¹⁵⁰ E-post 3 november 2005.

¹⁵¹ Telefonintervju 24 januari 2006.

¹⁵² Tiby, Eva (2005) ”Vem vinner och vem försvinner?”, *Kärlekens pris*, red. Manu Seppänen Sterky, Stockholm: Atlas Förlag, s. 48 ff. Hatbrott är ett straffskärpningsinstitut. Vid fall där våldsbrott döms ut är det en försvårande omständighet om gärningsmannen angriper brottsoffer på grund av vederbörandes sexuella läggning.

¹⁵³ Citat från skribenten Janin ur Olsson (2000).

Slutord

Fler män?

Ett uttalat jämställdhetsmål på kulturområdet aktualiserar en diskussion om praktiska strategier. Kvotering av pojkar uppfattas av många som en given metod. Den har ifrågasatts dock av bland andra Malin Hellkvist Sellén, som vid seminariet 2005 ställde frågan: "Är vi alla ense om att vi vill ha fler män som dansare?" Här anas en kritik av jämställdhetsprojektet som sådant.

Den kvantitativt baserade definition av jämställdhet som det statliga projektet bygger på kritiserades vid seminariet av Eva Mark. Hon menade att den svenska modellen kan ses som heteronormativ, när den utgår från att rättvisa uppstår så snart kvinnor och män sammanförs.

Jämställdhetsprojekt som syftar till jämn könsfördelning kan sägas vila på föreställningen om att de olika könen åtrår varandra. Kulturanthropologen Ulrika Dahl skriver om kärnfamiljen och dess reproduktiva funktion som en mer eller mindre uttalad grundval i det svenska samhällsbygget¹⁵⁴. Överfört på danskonsten leder detta resonemang till frågan om arbete för att fler kvinnliga koreografer ska få synas på stora institutioner, (och omvänt fler män på mindre institutioner), är heteronormativ och därmed problematisk? Och, hur gör man för att undvika ett särartsresonemang som konserverar hierarkin mellan sfärerna?

Koreografen Gun Lund menar i min artikel i *Danstidningen* att många kvinnor i ett slags solodansanda kanske inte ens vill synas på stora institutioner. Inte heller Cecilia Olsson utesluter att det avståndstagande från institutioner och den klassiska dansen som den moderna dansens pionjärer manifesterade, lever kvar hos fria koreografer än i dag.¹⁵⁵

Marika Hedemyr berättar att hon ibland möter argumentet att det bästa är att acceptera dansen som kvinnodominerad sfär, och att låta den vara en frizon. Hon avfärdar med bestämdhet sådana tankar. Det är enligt henne centralt att titta på dansen i förhållande till andra kulturområden, och fråga sig varför den är underfinansierad och har låg status. Att isolera dansen och enbart analysera dess inre struktur fungerar inte.¹⁵⁶

¹⁵⁴ Dahl, Ulrika (2005) "Scener ur ett äktenskap: Jämställdhet och heteronormativitet", *Queersverige*, red. Don Kulick, Stockholm: Natur och Kultur, s. 50 ff.

¹⁵⁵ Landell (2005), s. 5.

¹⁵⁶ Telefonintervju 1 december 2005.

Alternativ?

Eva Mark framhöll vid debatten 2005 att hon som ”utomstående” ser att den moderna danskonsten har förutsättningar för att bli en arena, där man istället för att genom ett jämställdhetsarbete förstärker uppdelningen mellan kvinnor och män, har möjlighet att ifrågasätta och till och med upplösa den.

Av diskussionen framgick att könsneutralitet av många betraktas som ett rättviseideal när det gäller nutida dans. Tasso Stafilidis tog upp den potential i form av avsaknad av könsbundenhet som han menar inbegrips i konstformen. Han jämförde med teatern som traditionellt kräver könsbestämda roller och förutsätter skådespelare av olika kön. Sådana krav, hävdade han, behöver inte finnas inom samtida dans. Anders Jacobsson anförde att målet måste vara att kön är irrelevant. Han poängterade att man för att upphäva könsrelaterade skillnader först måste erkänna och kartlägga dem.

Här framträder en paradox där viljan att upphäva skillnader kräver att just olikheter mellan kön uppmärksammas. I processen riskerar man att hamna i ett kontraproduktivt, dikotomiskt tänkande. Statsvetaren Anneli Gustafsson talar om ”bieffekter” av metoder för jämställd representation, som att det blir allt svårare att förstå scenkonst på ett könsöverskridande sätt, ju mer man talar skillnader hos olika kön. Det verkar dock inte möjligt att nå förändring utan att i någon mån som utgångspunkt generalisera om kvinnor och män. Anneli Gustafsson slår fast dilemmat och vikten av att vara medveten om det, men menar samtidigt att det kan fungera konstruktivt ”för en konstnärlig process som har ett experimentellt anslag”.¹⁵⁷

En avgörande faktor när det gäller jämställdhet och danskonst är enligt min uppfattning dansens position i vår kultur. Förringande föreställningar om kvinnor, och om ”omanliga” män har bidragit till låg status. Att undanröja fördomar i det heteronormativa samhället torde öka möjligheten att förverkliga jämställdhetspolitikens syfte. Ytterst finns förankring i den universella principen om människors lika värde, oavsett kön eller sexuell läggning.¹⁵⁸

¹⁵⁷ Gustafsson, Anneli i detta betänkande.

¹⁵⁸ FN-deklarationen om mänskliga rättigheter.

Liv Landell, skriver i *Danstidningen* och på *GT*:s kultursida. Hon är styrelseledamot i Svenska Teaterkritikers Förening, har studerat danshistoria med dansanalys och är jur.kand. med inriktning på feministisk rättsteori.

Litteratur

- Bodström, Cecilia (2000) "Fel flytta danselever som följd av mobbning", *Dagens Nyheter* 2000-11-21.
- Bodström, Cecilia (2001) "Högaldisskolan i skamvrån", *Dagens Nyheter* 2001-11-20.
- Dahl, Ulrika (2005) "Scener ur ett äktenskap", *Queersverige*, red. Don Kulick, Stockholm: Natur och Kultur.
- Får jag lov? – Ett dansförslag* (2005). Förslag till handlingsprogram för den professionella dansen, Kulturrådet.
- Hammergren, Lena (2002) *Ballerinor och barfotadansöser: svensk och internationell danskultur runt 1900*, Stockholm: Carlsson Bokförlag.
- Irving, Kevin och Orrgren, Kenneth (2004) "Vi har inte dansare nog till klassisk balett", *GT kultur* 2004-11-22.
- Landell, Liv (2005) "Genus och dans", *Danstidningen* nr 1.
- Olsson, Cecilia (2003) "Den närvarande frånvaron", *Könsmaktens förvandlingar*, red. Göran Fredriksson m.fl., Göteborgs universitet, Institutionen för arbetsvetenskap.
- Olsson, Cecilia (2000) "Rörelsens kön. Kvinnligt och manligt vid tre sekelskiften", *Sekelskiften och kön: Strukturella och kulturella övergångar år 1800, 1900 och 2000*, red. Anita Göransson, Stockholm: Prisma.
- Oscarius, Anna (2001) "Dagsböter för mobbning", *Dagens Nyheter* 2001-05-05.
- Regnö, Klara (2003) "Dolda hinder för jämställdheten vid Länsstyrelsen i Stockholms län", bilaga 2 i *Integrering av mångfalds- och ledarutveckling på Länsstyrelsen i Stockholms län*, rapport nr 16.
- Rosenberg, Tiina (2002) *Queerfeministisk agenda*, Avesta: Atlas.
- SOU 2004:115 *Den könade förskolan – om betydelsen av jämställdhet och genus i förskolans pedagogiska arbete*. Delbetänkande av Delegationen för jämställdhet i förskolan, Stockholm: Fritzes.
- Sörbring, Gunnar (2000) "Pojke hängdes ut genom skolfönster", *Dagens Nyheter* 25/11.

- Tiby, Eva (2005) "Vem vinner och vem försvinner?", *Kärlekens pris*, red. Manu Seppänen Sterky, Stockholm: Atlas Förlag.
- TT (2002) "Skadestånd till mobbad elev" 14/2.
- Vail, June (1998) *Kulturella koreografier*, översättning Leif Janzon, Stockholm: Carlsson.
- Wrange, Ann-Marie (2005) "En postmodern ikon", *Danstidningen* nr 1.

Jämställdhet och genus på konstmusikområdet – reflektioner och slutsatser kring mäns dominans

Av Kristina Hultman

Hur konstrueras könsmakt och motstånd inom den sfär av scenkonstområdet som går under beteckningen konstmusik? Utifrån två seminarier i kommitténs regi tecknar journalisten Kristina Hultman bilden av ett område där kvinnors organisering över genregränser skulle kunna bli en förändrande kraft.

I en krönika i *Dagens Nyheter* den 29 januari 2006 gör musikproducenten på Sveriges Television, Camilla Lundberg, ett försök att sätta ord på det som den här texten ska handla om – jämställdhet och genus på konstmusikområdet. Lundberg prövar några möjliga sätt att beskriva manlig dominans.

Lundberg prövar sig fram och låter läsaren följa med i den korta kåserande undersökningen. Först i hennes krönika kommer ordet ”Mansband”, med ett frågetecken efter, sedan ordet ”Herrorkester”, vilket följs av denna milt ironiska kommentar:

Nej nej, så heter det ju inte. Könet spelar här ingen roll, det spelas bara toner, och dessa har som bekant inget kön. Eller nåja, samma kön. Som husband på teve; brödraskap bastantare än amerikanska hockeyliigor.

Den lägesbeskrivning som Camilla Lundberg gör sammanfaller med den bild av jämställdhet på konstmusikområdet som växt fram under de seminarier som jag dokumenterat för denna utrednings räkning. Anna Lindal, kommittéledamot och konstmusiker på professorsnivå, säger till exempel under ett av kommitténs seminarier:

Utan att vara alltför pessimistisk. Men det är klart att det finns ett manligt nätverk som dominerar över konstarten. Det är helt klart. Det behöver vi inte prata om ens. Om det nätverket sedan är medvetet eller omedvetet, hur pass hierarkiskt det sen fungerar och vem som exkluderas och utesluts, det är väldigt svårt att säga. Men det finns.¹⁵⁹

En annan fråga som Camilla Lundberg, genom sin milt ironiska ton, aktualiserar är det enorma glapp som i dag råder mellan konstmusikens förment könsneutrala föreställningsvärld och dess verk-

¹⁵⁹ *Bevara och bruka – Vems kulturarv?*, seminarium på Folkoperan den 21 november 2005.

lighet. Konstmusiken genomsyras i dag av könsmaktsrelaterade privilegier för män, respektive fördomar om kvinnor.

Lundbergs något prövande hållning går det också att identifiera sig med. Genusfältet är komplext och svårt att beskriva på ett rättvisande sätt. Dessutom råder det en viss begreppsförvirring på området. Vad talar vi om när vi säger ”jämställdhet” eller ”genus” på konstmusikområdet? Talar olika personer överhuvudtaget om samma sak? På ett område som konstmusiken, där jämställdhetsdiskussionen inte kommit särskilt långt och kunskaper saknas, måste en definition av själva begreppen bli en första utgångspunkt. På seminarierna har det handlat om att hitta ett fruktbart sätt att överhuvudtaget börja tala.

Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet har under det senaste året (framför allt hösten och vintern 2005) fungerat som ett forum för ett sådant något trevande begynnande samtal. Kulturarvet har debatterats, liksom förutsättningarna för kvinnors organisering på konstmusikområdet. Diskussionen har utgjort en direkt fortsättning på seminariet *Vems röst, vilken musik* på Musikmuseet i Stockholm den 30–31 januari 2004, då statistik och erfarenheter för första gången presenterades, och öppnade ögonen både på konstmusiker i branschen, kulturpolitiker och museifolk. Det seminariet tog i sin tur avstamp i tidskriften *NM/T:s* (Nutida musik/Tritonus) temanummer om musik och genus våren 2003.

Efter att jämställdhet tidigare har varit något av en icke-fråga, kan ledningen för Musikhögskolan våren 2006 beskriva situationen på skolan i mycket positiva ordalag. Jämställdhetsarbetet har fått förnyad aktualitet och kraft, skriver rektor Gunilla von Bahr i ett brev till Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, ”efter det senaste årets positiva händelser”. Det som åsyftas är bland annat att KMH:s policy och handlingsplan för jämställdhet har uppdaterats, att kvinnor har erbjudits och även deltagit i KMH:s chefsutbildning och att ett informellt nätverk för kvinnor har etablerats inom KMH under det senaste året. Bakgrunden till den förnyade aktualiteten är den uppmärksamhet som KMH fått via ett kritiskt jämställdhetsprogram i teve.¹⁶⁰

¹⁶⁰ Von Bahr, G. (2006) Underlag till *Branschens guide till jämställdhet i scenkonsten*, bilaga 6 i detta betänkande, 22 februari, opubl. Programmet som åsyftas heter *Jobba jämt* och sändes i Sveriges Television den 15 februari 2006.

Kreativitet och rättvisa

En diskussion om jämställdhet och genus har alltså startat. Och ändå har ett problem för mig som skribent varit att försöka beskriva mansdominansen på konstmusikens område *utan* att för den sakens skull förta den rörlighet och dynamik – den lust – som är scenkonstens. Könsmaktdiskussioner handlar ofta om att identifiera problem. Konstmusik å andra sidan är något människor viger sina liv åt för att tonsättandet/dirigerandet/musicerandet är en verksamhet de älskar passionerat. Mellan dessa två förhållningssätt till verkligheten – rättviseperspektivet och passionen – skapas en spänning.

Den enda framkomliga vägen genom detta spänningsfält har för mig blivit att rensa ut en del falska föreställningar, inte minst mina egna. Bort med dimridåerna, och de till intet förpliktande orden. Fram med mer klagörande och verklighetsnära beskrivningar av aktörer, situationer och platser.

En drivkraft i skrivandet har till exempel varit att försöka underminera föreställningen att det råder ett motsatsförhållande mellan kreativitet och jämställdhet. Ökad jämställdhet är inte ett hinder utan *en förlösande faktor* för kreativitet, och särskilt för kvinnor.

Förhoppningsvis ska konstmusiken i framtiden kunna beskrivas som ett kulturpolitiskt fält där genus och könsmakt ingår som variabler *utan* att vissa personer – de vi vanligtvis kallar män – får utrymme på bekostnad av andra. En sådan utveckling, det är min övertygelse, skulle verka vitaliserande också för dem som i dag överordnas. Eller rättare sagt: på kort sikt kanske ett bibehållande av mäns privilegier kan stärka den enskilde manlige konstmusikutövarens position, men på lång sikt leder ett bibehållande av förlegade ideal och traditioner till konstmusikens utarmning och konstnärliga förtvining också för honom.

Utgångspunkter och avgränsning

Följande text grundar sig också på utredningsmaterial som växt fram som en konsekvens av samarbetet mellan denna utredning och Utredningen om orkesterverksamheten i Sverige¹⁶¹.

¹⁶¹ Orkesterutredningen, *Den professionella orkestermusiken i Sverige* SOU 2006:34.

Seminarierna *Bevara och bruka*, på Folkoperan den 21 november 2005, samt seminariet *Vår röst, vår musik*, på Musikmuseet den 11 december 2005 arrangerades i båda utredningarnas regi.

Samarbetet blev fruktbart för diskussionen eftersom de två utredningarna kom in i genus- och jämställdhetsfrågorna från lite olika håll.

För en av utredningarna utgjorde genus- och jämställdhetsperspektiven huvudfokus, medan det varit ett av flera perspektiv i den andra.

Essän utgår också ifrån utredningens prioritering av konstmusiken. Såväl nutida som traditionell konstmusik har analyserats. Där emot ingår inte musikformer såsom jazz, folk- och populärmusik i begreppet konstmusik. Jämförelser och vissa avstämningar mot andra musikområden, framför allt jazzen, har dock gjorts löpande under utredningsarbetet, och jazzens situation har kommit upp till diskussion under kommitténs båda seminarier.

Som underlag för analysen har jag framför allt haft deltagarna och diskussionerna under de två seminarierna i utredningens regi som jag dels modererat, dels dokumenterat. Särskilt belysande citat återges i texten. Dessa två seminarier, samt min egen bearbetning av materialet, är huvudkällan i de fall analysen inte stöds av vetenskapliga referenser. I diskussionen som rör mäns dominans och förekomsten av informella manliga nätverk, har jag i vissa fall av hänsyn till att konstmusikvärlden är liten, valt att låta källorna förbli anonyma¹⁶².

Essän har sedan kompletterats och fördjupats av vetenskapliga uppsatser i ämnet, tidningsartiklar, allmän research, samt kortare uppföljande intervjuer. En större studie med bland annat intervjuer med musikvetarna Eva Öhrström och Margaret Myers, utförd av psykologen Nashmil Aram för utredningens räkning hösten 2005, har också legat till grund för mitt arbete. En löpande diskussion har också pågått med kommittén och utredningssekreterarna Gunilla Edemo och Helena Salomonsson.

¹⁶² De medverkande från konstmusikens område vid kommitténs två seminarier om konstmusik har varit: Fredrik Österling, tonsättare, Stefan Forsberg, chef för Konserthuset i Stockholm, Anna Lindal, gästprofessor, Kungliga Musikhögskolan i Stockholm, Karin Rehnqvist, tonsättare, Tobias Pettersson, fil.dr i musikvetenskap, Växjö universitet, Ida Lundén, tonsättare och Angelica Hemlin, redaktör för musiktidningen *KIM*.

En första utgångspunkt – konstmusikutövaren har makt

En utgångspunkt för denna text är att musik påverkar människors identitet och handlande samt att den har ett underhållningsvärde. Musik har också med lust och känslor att göra. Människor påverkas av den musik de lyssnar på och de väljer att lyssna på musik just för att bli påverkade. Musik kan överväldiga oss, den kan trösta, oroa, provocera, pigga upp och egga.

Inte sällan händer det att andra vill påverka oss med hjälp av musik. Lugnande skval möter den som befinner sig på ett varuhus, sången vaggar barnet till sömns, en auktoritär ledare kan framgångsrikt använda musik för att mobilisera massorna för sitt budskap, mässingsorkestern går längst fram i arbetarrörelsens tåg på första maj, och så vidare, och så vidare.

I förlängningen betyder det att den som skapar eller utövar musik tar sig makt att påverka andra människor. Och just därför har det betydelse vem som skapar musik och i vilket syfte.

Fler kvinnor på konstmusikens område är därför en rättighets- och rättvisefråga. Ytterst handlar det om demokrati. Eller som en av kommitténs ledamöter, Anna Lindal, säger under seminariet *Vår röst, vår musik*:

Egentligen är det väldigt enkelt. Antingen tycker vi att kvinnor inte är lika begåvade eller har lika mycket att bidra med inom musiken, och då är underrepresentationen korrekt, eller så är det inte så. Och vi har kommit förbi den punkt i historien då vi behöver försvara kvinnans rätt till konstnärlighet.

Könsmaktordning(-)ar och jämställdhet på konstmusikområdet

En annan given utgångspunkt är utredningsdirektiven. Genus- och jämställdhetsperspektiv ska integreras i det dagliga konstnärliga och administrativa arbetet, för att så småningom blir helt självklara. Det handlar om att bryta ner – inte anpassa sig till – det motstånd som mobiliseras när människor försöker öka jämställdheten. På ett mansdominerat område som konstmusiken handlar det om att ge kvinnor mer makt och inflytande.

Att se på scenkonsten med ”jämställdhets-” och/eller ”genusglasögon” kan och ska alltså generera förändring av en rådande ordning. Därför ger jag inget större utrymme till den ofta livaktiga diskussionen om huruvida det är ”bra” eller ”dåligt” med ökad jämställdhet. I den mån en sådan diskussion, om faran med ökad jäm-

ställdhet, belyses är det för att uppmärksamma resonemangens ofta haltande logik.

Liksom kommittén i övrigt fokuserar jag på flera *könsmaktordningar*, snarare än en. Kön och genus konstrueras olika i skilda historiska epoker, och på olika ställen. Könsmaktordningarna är inte heller statiska, de är kontextberoende och föränderliga. Att använda sig av ett kontextrelaterat könsmaktbegrepp får konsekvenser, eftersom det gör förändringsprocesser både möjliga och begripliga. Om könsmaktordningen skulle vara en och den samma – evig – skulle ingen förändring av maktfördelningen mellan könen kunna komma till stånd.

Strukturer på konstmusikområdet

Men även om nu genus och könsmaktordningar i sig är föränderliga begrepp, så upprätthålls alltid föreställningar om kön och genus inom en viss given ordning av *strukturer*. Så vilka strukturer kan då urskiljas bakom den utåtriktade konstnärliga produktion som går under termen konstmusik?

Könsmaktordningarna inom konstmusiken upprätthålls framför allt av män, men inte enbart. Alla män är inte heller deras försvarare. Snarare växer det fram en bild av ett fält där de som gynnas av normbildningen och traditionen är de som starkast försvarar den. Och observera att detta kan vara män såväl som kvinnor.

Kön och genus spelar en avgörande roll som förklarande faktor, men måste kompletteras med andra förklarande faktorer för fördelning av makt för att könsmaktordningens strukturella styrka ska bli begriplig. Lika viktiga variabler är till exempel "rätt" klassstillhörighet (medel- och överklass), kulturella värderingar (borgerliga med rötter i 1800-talet), etnicitet (vit, svenskfödd) och sexualitet (manscentrerad, heteronormativ). Kombinerar man könsmaktordningarna med dessa perspektiv (intersektioner) blir mönstret närmast entydigt: personer som fyller de allra flesta av dessa kriterier är också de som i dag har störst makt på konstmusikens område.

För att få en helhetsbild som blir specifik och inte bara generaliserande behöver könsmaktstrukturer och -ordningar också brytas ner och detaljgranskas. Till exempel måste man utöver ovanstående kombination av perspektiv också ta hänsyn till platsen, situationen. *Var* maktutövningen äger rum, är en lika viktig fråga som *vem* som utövar makt, eftersom marginaliserade grupper ofta begränsas vad

gäller inflytande genom att just förhindras tillgång till specifika platser.

Den generella bilden – fem påståenden

Manliga chefer, dirigenter och kompositörer dominerar i dag stort inom svenskt musikliv. Av detta följer att kvinnor har en mycket svag plats om vi ser på musiklivet strukturellt. Enskilda kvinnor kan nå höga positioner, men rent allmänt är det ”ett strukturellt hinder” att vara kvinna. Föreställningar om könet i sig kan sägas utgöra en återhållande och/eller begränsande faktor. Inte sällan artikulerar sig upplevelsen av att vara begränsad i den enskilda kvinnans inre. Kvinnan ”internaliserar” en förtryckande struktur, hon gör upplevelsen av att vara underordnad till en integrerad del av sin egen identitet.¹⁶³

Konkret yttrar sig mäns dominans också ytterst konkret, i omvärlden, det vill säga; kvinnors underordning är inte ytterst en subjektiv upplevelse utan kan beläggas empiriskt. Kvinnor på konstmusikens område har till exempel en svagare löneutveckling, hindras i sina karriärer och bereds inte plats i de informella nätverk som många konstmusiker av båda könen vittnar om, och där manlighet/att vara man är en av flera kriterier för ”medlemskap”. Kulturpolitiskt, ur ett jämställdhets- och genusperspektiv, är situationen på musikområdet därför minst sagt bekymmersam.

Följande fem påståenden sammanfattar, enligt min mening, den bild som kritiska aktörer på området vittnar om:

1. Mansdominansen är större på konstmusikens område än på dans- och teaterområdet.
2. Motståndet mot förändring är tämligen kompakt.
3. Öppen debatt bland studenter och ute i orkestrar, om jämställdhet och genus, har inte förekommit förrän mycket sent. Jämställdhetsarbetet på konstmusikområdet har en mycket kort historia.

¹⁶³ Se till exempel Nyberg, C. (1999) ”Fina flickor spelar klaver – om könsnormer inom musikområdet”, *Om konstnärer, kön och konstnärliga uttryck, rapport om skillnader i kvinnliga och manliga konstnärers villkor*, Stockholm: Konstnärsnämnden, och Sandgren, M. (2002) ”Voice, Soma and Psyche: A qualitative and quantitative study of opera singers”, *Medical Problems of Performing Artists*, 17, nr 1.

4. Insikterna om kulturarvets stora betydelse för den konsekventa marginaliseringen av kvinnor inom konstmusiken är i det närmaste obefintliga.
5. De synbara tecknen på förändring av rådande situation mot ett konstmusikliv präglad av jämställdhet är få.

Samband mellan jämställdhet och genus

Sambandet mellan jämställdhet och genus kan tyckas komplicerat. Jämställdhet handlar ju om rättvisa maktrelationer mellan kvinnor och män, medan det mer svårfångade begreppet genus även rymmer maktfrågor som handlar om identitet och sexualitet. Till detta ska läggas det omdiskuterade begreppet könsmaktordning.

En utgångspunkt i denna essä är att könsmaktordningar på olika områden både påverkas av och får återverkan på den kvantitativa jämställdheten (andelen män respektive kvinnor inom ett visst fält). Samspelet mellan könsmaktordning och andel kvinnor/män, förstärker intrycket av att den rådande ordningen är ”den normala”. Ur denna skenbara normalitet växer i sin tur nya värderingar fram som ömsesidigt förstärker varandra. Strukturen blir allt starkare. Till slut blir dessa sammanflätade värderingar (om mäns och kvinnors kännetecken som konstmusiker) mycket svåra att ifrågasätta eller över huvudtaget frikoppla från varandra. Könsmaktordningen blir så självklar att mäns dominans aldrig behöver påtalas.

Rent konkret uttrycks dessa starka värderingar av personer i ledande ställning på konstmusikområdet i påståenden som:

När man talar om konstnärliga satsningar så är det en könslös diskussion. Man reflekterar aldrig över det. Vi börjar aldrig att tala om det.¹⁶⁴

eller:

Man skiter faktiskt i vem som står bakom den där skärmen, bara det låter bra. Det är likadant med den musik man spelar, vem som har skrivit den, om den är svensk eller norsk, är inte så viktigt. Om man känner att det här är bra, då bryr man sig inte så mycket om det kulturpolitiska perspektivet. Det är kvaliteten som är viktig.¹⁶⁵

¹⁶⁴ Citatet är hämtat från en musikchef och dirigent, man, intervjuad i det musikpolitiska programmet *Resonans*, Sveriges Radio, P1, 23 november 2005.

¹⁶⁵ Citatet är hämtat från en man, orkestermusiker, under seminariet *Bevara och bruka* på Folkoperan den 21 november 2005.

eller:

Det är inte någon brinnande fråga för mig om kompositörerna är kvinnliga eller manliga¹⁶⁶

Det första steget bort från denna djupt rotade föreställning om att jämställdhetsfrågan är en ickefråga, eller i princip löst, blir därför att synliggöra normen att mäns dominans är naturlig, liksom de dit hörande privilegierna i dagens konstmusikliv.

Tänk om det i stället är så att män blir inkvoterade på grund av kön? Så här svarar tonsättaren Fredrik Österling, sekreterare i Orkesterutredningen, under seminariet *Bevaka och bruka*:

I musiklivet, när man väljer att bli tonsättare och har svart manches-terkavaj och små glasögon, så förväntas man kanske ha mer att säga än de som inte har det.

Dirigenten – ledaren

Hur har då föreställningen om mäns naturliga dominans växt fram på konstmusikområdet? Ja, en djupt rotad värdering gäller sambandet mellan dirigering och ledarskap.¹⁶⁷

I slutet av 1800-talet blir dirigering ett särskilt yrke, eller sysselsättning. Fram till dess har orkestrar letts av olika orkestermedlemmar – ofta handlar det om konsertmästaren eller tonsättaren själv – och varit osynliga för publiken.

Snart blir dirigenten en symbol för den goda ledaren. Han innehar en position som får symbolisera ledarskap i många olika sammanhang, vilket i dag återspeglas i till exempel ledarskaps- och managementlitteraturen.

Dirigenten beskrivs som en ensam och karismatisk hjälte med full kontroll över situationen. Hans underordnade följer honom passivt. Föga förvånande har många ledande män i stat och näringsliv känt samhörighet med dirigenten och när han porträtteras är det som solitärt geni. Danske kungen Fredrik IX och den forne brittiske premiärministern Edward Heath är exempel på amatördirigenter.

¹⁶⁶ Esa-Pekka Salonen i Weitz, A. "Östersjöfestivalen alltmer intressant" *Dagens Nyheter*, 2006-04-10.

¹⁶⁷ Se till exempel Aram, N. (2005) "En man att se upp till – orkestermusikers föreställningar om kön och ledarskap", psykologexamensuppsats, Stockholms universitet, och Koivunen, N. (2003) "Lyssnande ledarskap när musik skapas", *Ledmotiv* nr 1, s. 59–67.

Dirigenten kan också jämföras med andra modeller för ledarskap i modern tid, här finns likheter med den strikta betoningen av hierarkier inom militära organisationer bland annat. Kvinnan som dirigent kan med en sådan referensram inte bli något annat än ett exotiskt undantag, eller i värsta fall en anomali.¹⁶⁸

Normen på konstmusikområdet

Konstmusiken formar sig på så sätt till en maskulint dominerad och rätt så sluten värld, där det fortfarande finns utrymme och tolerans för att artikulera en motvilja mot att bli dirigerad (det vill säga styrd) av en kvinna.

Motståndet, menar jag, bottnar i djupt liggande föreställningar om hur ett "naturligt" ledarskap bör se ut, samt i manliga musikers självbild och identitet, snarare än i kvinnors kompetens. En kvinna vid taktpinnen hotar traditionella heterosexistiska föreställningar om vad det innebär att vara man och konstmusiker.

Hur ser då dessa föreställningar ut? Vad är normen för en manlig konstmusikutövare? Ofta artikuleras ju inte föreställningar om maskulinitet rakt ut, ibland är de inte ens medvetna. Ingen säger något, men alla känner att det är något med kvinnan vid dirigentpulten som "känns fel".

Musikhistorieforskaren Tobias Pettersson har beskrivit normen utifrån en analys som går ut på att konstmusiken har mycket djupa rötter i en antropocentrisk (människocentrerad) och androcenrisk (manscentrerad) världsbild.

När dessa två världsbilder smälter samman, menar Pettersson, blir begreppet människa likställt med man (som i engelskans *man*). Kvinnor är utifrån detta synsätt inte att betrakta som typiska människor. Kvinnor ses som "det andra könet", som Simone de Beauvoir skriver. De är "något annat".¹⁶⁹

Människan utvecklas enligt detta borgerliga, västerländska värdesystem idealt sett, i olika mognadsfaser, menar Pettersson. Barnet ses som känslösamt, ynglingen anses styras av tanken, och det är först hos den mogna mannen/människan som känsla och tanke kan förenas helt perfekt. Vägen från pojke till mogen man förutsätter förstås att bildningen är den rätta. Ur denna grupp med "perfekta

¹⁶⁸ Kalmteq, L. (2003) "Hon är ett undantag i svenskt musikliv", intervju med dirigenten Kerstin Nerbe, *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.

¹⁶⁹ Se Pettersson, Tobias. i detta betänkande.

människor”, utsorterade genom ett naturligt urval, utkristalliserar sig så några få individer som är att beteckna som *genier*, eller universella andar.

De värden dessa utvalda personer bär på, deras egenskaper betraktas som *eviga*, och detta oavsett om man betraktar dem konstnärligt, personligt, förnufts- eller känslomässigt. Dessutom är de sanna i den meningen att de kan appliceras på alla tider och alla platser.

Av axiomet att värdena är sanna och eviga, följer att det blir moraliskt försvarbart, ja rentav en plikt, att dessa värden sprids och förmedlas också till andra. Övertygelse om det rättmätiga i att det västerländska kulturarvet bör dominera planeten i sin helhet, bygger på denna borgerliga, patriarkala och djupt koloniala idé.

Kring föreställningen om geniet har konstmusiken sedan byggt en kult, som präglas av den djupaste vördnad och identifikation. Geniet blir alltings måttstock (det man jämför sig med). Dirigenten blir hans uttolkare. Män (och kvinnor) av mindre betydelse har att inordna sig i en strikt hierarki under geniet och var man hamnar i rangordningen beror i sin tur på föreställningar om vad som är kompetens, kvalitet, begåvning och så vidare.

Ofta finns en stark föreställning om lidande kopplat till denna genikult. Den som står över allt och alla betalar – likt en Kristusgestalt – ett högt pris för sin utvaldhet. Mannen står alltså inte bara höjd ovan massan, han uppoffrar sig också för sina undersåtar. Mytens Prometheus som varje dag får sin lever sönderhackad på det mest förnedrande sätt, står fram som en urberättelse om detta manliga lidande. Men också berättelserna om Mozarts och Bellmans tidiga död, Beethovens dövhet med mera, har under historiens gång kommit att anta mytiska proportioner.

Argument för ökad jämställdhet

Om nu föreställningen om mäns naturliga överordning är djupt rotad inom konstmusiken, hur lyder i så fall argumentet för det motsatta – för kvinnors autonoma subjektstatus som musiker och för ökad jämställdhet?

Aktörer på jämställdhetsfältet, denna kommitté bland andra, lyfter fram att ökad jämställdhet är viktigt av två skäl. Dels är det viktigt för *kvaliteten* och dels för *publiken*.

De frågor som kulturpolitiker och utredare ställer sig utifrån dessa två argument är bland annat:

- Hur ska makten på konstmusikområdet fördelas?
- Vem skriver musikhistorien?
- Hur kan den musikaliska kanon vidgas vad gäller repertoar och kön?
- Vilken musik vill publiken ta del av?

Man måste också fråga sig vilka könsmaktordnande strukturer musiken bidrar till att förstärka när män dominerar.

Kvalitetsbegreppet

Låt oss då syna ett jämställdhetsargument som *kvalitet*. Används det mest av strategiska skäl? Begreppet kvalitet har länge använts inom kulturpolitiken för att nå förändring. Även i dag spelar kvalitetsbegreppet en betydelsefull roll i regleringsbrev, när institutionerna får sina uppdrag och när repertoaren fastställs.

Men vad betyder det? Betyder kvalitet olika saker för olika personer och spelar det stor roll om begreppet tolkas olika? Mitt svar på den sista frågan är otvetydigt, ja.

För det första är begreppet kvalitet i sig inte könsneutralt. Synen på vad som är kvalitet (om)formas och förändras av samtiden och i denna process spelar makt, genus, jämställdhet och identitet en avgörande roll.

Ändå finns det en mycket starkt förankrad syn på vad som är "god" konstmusik bland dagens aktörer på området och i denna bild av kvalitet tas inga könspolitiska hänsyn. Jämför med den manlige dirigentens yttrande som jag nämnde tidigare: "När man talar om konstnärliga satsningar så är det en könslös diskussion. Man reflekterar aldrig över det. Vi börjar aldrig att tala om det."

Resonemanget går enligt tonsättaren Fredrik Österling ut på att "det här är den verklighet vi har att spela med och det är här vi rör oss. Det är inte så mycket som kan läggas till eller dras ifrån ur detta."

Därför måste ett jämställdhetsarbete på konstmusikområdet förhållas kritiskt till begreppet kvalitet. Bakom ett i sig föga kontroversiellt begrepp som kvalitet kan nämligen helt andra strukturer

döljas. Strukturer som får kvinnors underordning som konsekvens, eller som kanske faktiskt rentav *syftar till* att underordna kvinnor.

Kulturarvsbegreppet

Även när det gäller ett begrepp som kulturarv finns det en ovilja hos dem som motsätter sig ökad jämställdhet, att se kulturarvet som annat än neutralt. Oviljan uttrycks inte alltid rätt ut, men manifesterar sig ofta i ett passivt motstånd mot förändringar. Osynliggörande av kvinnor, kvinnors verk och kvinnors historia anses till exempel inte vara en demokratibrist, eller ens ett problem, utan ses som ett resultat av en naturlig urvalsprincip där bara ”det bästa” blir kvar åt eftervärlden.

Ignorera, glömma bort och hemlighålla

Kvinnor kan alltså osynliggöras på olika sätt. Dels genom att de 1) ignoreras, dels genom att man 2) glömmet bort dem, och slutligen genom att man visserligen vet om att de finns, men 3) hemlighåller deras existens för om- och eftervärlden.

Oavsett motiv blir resultatet kvinnors bristande närvaro i den västerländska klassiska musikens kanon.¹⁷⁰

Ett exempel på hemlighållande är Lili Boulanger (1893–1918) som deltog i och vann ”Prix de Rome” för en av sina kompositioner. Boulanger (icke att förväxla med sin syster Nadja Boulanger vid musikkonservatoriet i Paris) deltog anonymt eftersom tävlingen bara var öppen för män.

Ett annat exempel ges av professorn i musikvetenskap vid Kungliga Musikhögskolan i Stockholm:

I ett av musikhistoriens standardverk för studenter omnämns en grupp franska kompositörer kända som *De sex*, eller på franska, *Les six*, berättar Öhrström. När det uppdagas att den sjätte medlemmen är en kvinna försvinner en av medlemmarna, Germaine Tailleferre, plötsligt ut i nästa upplaga av verket. *De sex* kallas från och med nu för *de fem*.¹⁷¹

¹⁷⁰ Citron, M. J. (1993) *Gender and Musical Canon*, Cambridge University Press.

¹⁷¹ Eva Öhrström intervjuad av Nashmil Aram för denna utrednings räkning.

Dessutom avslöjar sig en genusproblematik också på de fält som vid en första anblick kan te sig som de allra mest abstrakta och könsneutrala.

Låt oss ta ämnet musikanalys vid universitet och högskolor som exempel, ett kursämne som förmodligen för de allra flesta ser väldigt objektivt och neutralt ut, vid en första anblick.

Ställer man frågor på en djupare nivå framträder en annan bild. Vilka metaforsystem växte fram på 1700-talet när konstmusiken fick sin nuvarande form? Vilka bilder användes för att förklara för studenter hur ackord och tonarter hänger ihop?

Musikhistorikern Tobias Petterson har studerat denna fråga. Han beskriver metaforsystemet som helt och hållet förankrat i ett tidigare ståndssamhälle. Tonen c, till exempel, symboliseras i detta system av godsherren och sen kommer tonerna i en fallande hierarki. Det finns ingen godsfru i detta tonartssystem, men det finns en butler (som tillhör dominanttonarten g-dur) och en husfru.

På 1800-talet lanseras hela det musikaliska formsystem som ska sluta i huvudtonarten. Huvudtonarten betraktas då som manlig och sidotonarten som kvinnlig. Föreställningar om manliga och kvinnliga teman finner sedan en väg in i 1900-talets musikaliska terminologi.¹⁷²

Konstmusikforskaren Tobias Pettersson:

Och märk väl. Det här är inte bara metaforik. Det handlar om identitet. Musikanalys är inte någon neutral verksamhet. Även de svåraste kurserna, som vid en första anblick kan te sig abstrakta och könsneutrala, genomsyras av en genusproblematik.¹⁷³

Kulturarvet påverkas av en allt mer internationell kanon

Den kreativa konstnären kännetecknas av ett intensivt engagemang i det egna arbetet, ett intresse för nyheter, ambition och intelligens. Konstnären bär på en möjlighet att utvecklas och att förändra/(s). Denna möjlighet kan tas till vara, eller inte. Att vara kreativ är ofta detsamma som att göra motstånd.¹⁷⁴

¹⁷² Se även Derkert, J. (2003) "Om kvinnligt och manligt i musiken", *Nutida musik/Tritonus* nr 1, s. 6. Derkert redogör även för kvinnors relation till musiken under medeltiden (misogyn) och renässansen (kvinnoöstens klang börjar utnyttjas).

¹⁷³ *Bevara och bruka – Vems kulturarv?*, seminarium på Folkoperan den 21 november 2005.

¹⁷⁴ För en diskussion om nonchalans mot kvinnors musikskapande, kvinnor som hot med mera, se Paulsson, J. (2003) "Vart tar kvinnorna vägen i elektronikens ljudlandskap?", *Nutida musik/Tritonus* nr 1, s. 18–20.

I realiteten, så som konstmusiklivet ser ut i dag, är dock den konstnärliga friheten kraftfullt beskuren redan från början, och detta gäller båda könen. Musikeryrket kan beskrivas som internationellt, med liknande yrkesheder, kodex och värderingar världen över.¹⁷⁵

En global kanon styr också i hög grad repertoaren. Kanon förmedlas och konstrueras mycket starkt utifrån, eller som konsert-huschefen i Stockholm Stefan Forsberg formulerar det:

Fortfarande är vi fåfänga. När vi kommer hem från en statusfylld turné utomlands så är fjäderskruden fullt uppfälld. Titta på oss, vi finns med, och jag vill påstå att fortfarande är det viktigt att vara med i det konkurrensfältet.¹⁷⁶

Den ekonomiska styrningen av konserthuschefer och orkestrar är också hård vilket är ett problem ur jämställdhetssynpunkt då mansdominansen bland utländska dirigenter är i princip total. Internationella trender påverkar på så sätt repertoaren som krymper på estraderna. Resultatet blir ett ständigt minskande rörelseutrymme, och allt färre kvinnor som förebilder, för konstmusikutövande kvinnor. Många kvinnliga musiker och tonsättare erfar också hur deras konstnärliga skapande förvrids på vägen upp i karriär och hierarkier och kan med egna ögon se hur manliga solister dominerar, även i de fall där det finns ett bredare urval.

Kulturarvet ses som ett en gång för alla givet fenomen. Denna övertygelse kan bara bestå med hjälp av en stark tro på att historien sällar fram det som är bra. I den processen ingår det också att välja bort. Att vissa har tolkningsföreträde över vad som är objektivt bra ifrågasätts inte. Mångfald, jämställdhet och ett klassperspektiv på konstmusiken riskerar att förknippas med amatörism.

Föreställningar om naturlig gallring

En musikforskare som amerikanska Marcia J. Citron menar att en mycket stark norm inom musiken är att den ses som en konstart bortom kön och genus.¹⁷⁷

¹⁷⁵ Se till exempel Köping, A-S. (2003) *Den bundna friheten – om kreativitet och relationer i ett konserthus*, Stockholm: Arvinus.

¹⁷⁶ Stefan Forsberg, apropå frågan om konkurrens och jämställdhet, under seminariet *Bevara och bruka*.

¹⁷⁷ Se till exempel Citron, M. J. (1993) *Gender and Musical Canon*, Cambridge University Press.

Även bland kvinnor är det vanligt att man betraktar mäns dominans inom musiken som något naturligt. Musikerna har varit män, de dominerande tonsättarna har varit män och recensenterna som har bedömt musiken har varit män. Kvinnornas musicerande röster har inte hörts, eller varit undantag som bekräftat regeln.

På musikområdet är det just av detta skäl, en mycket kontroversiell och för många främmande tanke att kanon och kulturarv inte skulle vara neutrala i könsmässigt hänseende. Föreställningar om den könsneutrala och rättvisa musiken artikuleras av många nu verksamma orkestermusiker. En musiker i Nashmil Arams studie av orkestermusikers föreställningar om kön och ledarskap, säger till exempel:

Både musikerna själva och dirigenter, och tonsättarna värderas efter prestation och de som presterar väl, ja de får återkomma eller de får gå vidare på något sätt. Det ligger någonstans en naturlig gallring i det där.¹⁷⁸

Här hittar vi en stark (tros-)föreställning om att ett bibehållande av de rådande strukturerna leder till en naturlig gallring av det som är bra.

Motståndet mot förändring av strukturerna kan förstås, inte bara som ett motstånd mot fler kvinnor, utan också som en rädsla för försämrad kvalitet. Bakom denna rädsla och denna retorik kan andra mindre opportuna intressen dölja sig, intressen som har att göra med makt – en rädsla för att bli utkonkurrerad av en begåvad kvinna, till exempel.

Kvalitetsargumentet skulle jag därför vilja förstå som ett mycket effektivt instrument för att dölja eller förhindra konkurrens från kvinnor. En kulturpolitik med ökad jämställdhet som mål, bör därför röra sig visavi resonemang om ”naturliga urval” med stor försiktighet, för att inte säga misstänksamhet.

Gallringstanken leder dessutom fel, eftersom ett naturligt urval aldrig sker. Övertron bland samtida orkestermusiker på att det är musiken i sig och inte ”marknadsföringen” som leder till att musiken lever vidare är i sig problematisk eftersom denna övertro fungerar legitimerande för ett bibehållande av status quo.

Tvärtom visar historien hur djupt orättvist det kollektiva minnet kan te sig. Ingen skriver musikhistoria över de geniala musiker som aldrig fick en chans eftersom de gick under i de nazityska förintel-

¹⁷⁸ Aram, N. (2005) ”En man att se upp till – orkestermusikers föreställningar om kön och ledarskap”, psykologexamensuppsats, Stockholms universitet.

selägren. Ingen skriver musikhistoria över de geniala musiker som funnits utanför den västerländska kultursfären och vars musik traderats muntligen eller med hjälp av härmning. Och få känner i dag till att Vivaldis verk återupptäcktes under 1900-talet – verk som var bland de tusentals som glömdes bort eftersom de råkade hamna utanför den ”naturliga” utgallring som historien gör. Historien är på inget sätt rättvis eller naturlig. Den är en produkt av mänskliga handlingar, minne, glömska och underlåtenhet att agera.

Musikinstrument och genus¹⁷⁹

En viktig aktör när det gäller att lyfta diskussionen om konstmusik och genus har under de senaste två till tre åren utgjorts av Musikmuseet i Stockholm. Idén att bygga en utställning med genus som tema uppkom som en effekt av det mycket stora och välbesökta tvådagarsseminariet *Vems röst, vilken musik?* som arrangerades på Musikmuseet den 30–31 januari 2004. I samband med det seminariet började jämställdhetsfrågor för första gången diskuteras som en del av museets verksamhet. Den utställning som sedan kom att arbetas fram, ”Vems röst? Vilken musik?” och som fortfarande pågår när denna essä skrivs, visualiserar hur situationen ser ut (tredimensionellt och i ljud) och den ställer frågor. En aspekt som lyfts fram är själva avsaknaden av diskussion, och reflektion. Konstnärsmymten pekas ut som ett strukturellt hinder.

Utställningen ställer problemet. Den ställer den fråga som ibland inte ens har varit ett problem. Många musikaktörer betraktar sig ju hellre som konstnärer i vilket ingår att man står över sådana saker som genus och genusrelationer.¹⁸⁰

Musikmuseet ger också tydliga exempel på hur olika musikinstrument tilldelats olika genusidentitet genom historien, och hur instrument även medverkar till att ge musikern som spelar på det en genusidentitet.

Ett exempel är Evert Taube med sin luta, ett instrument som förknippas med bordellen och med skökan som kulturell symbol i konst från 1600-talet. En luta på en målning från denna tid fungerar som en dold symbol för kvinnors sexualitet. För att undvika

¹⁷⁹ Detta avsnitt bygger, när inte annat anges, på muntliga källor i form av visningar av Stefan Boman och Lars Annersten på Musikmuseet, december 2005.

¹⁸⁰ Stefan Boman, chef för Musikmuseet, i sitt inledningsanförande i samband med seminariet *Vår röst, vår musik*, Musikmuseet den 11 december 2005.

könsförvirring och otillbörliga associationer, över de strikt upp-
rätthållna genusgränserna utvecklas, instrumentet i två former, en
dam- och en herrluta. Damlutan hade en sträng mindre, och anses
lättare att spela på.

I det sena 1700-talets salonger sprids upplysningsfilosofen Jean
Jaques Rousseaus idéer om vad som anses god uppfostran för
flickor respektive pojkar. En väluppfostrad flicka/kvinna måste
kunna underhålla bland annat med hjälp av musik. Klavikord, taff-
lar och pianon blir inventarier i salongsmiljön och får senare en
enorm spridning på 1800-talet då de blir en del av den borgerliga
familjens möblemang.

Allra mest extrem blir musikens sammankoppling med kulturella
föreställningar om genus under 1800-talets senare hälft. Vid så kal-
lade sybordsklaver kan den borgerliga kvinnan sitta och växelsvis
och spela. En spegel i instrumentet gör henne ständigt påmind om
kravet att vara behagfull och underhållande i salongen. Åt mannen,
som har en helt annan tillgång till det offentliga rummet, skapas en
särskild violin inbyggd i en spatserkäpp.

Med väckelserörelsen i slutet av 1800-talet kommer musiken in i
religiösa och socialpolitiska sammanhang. Jesusknäpparen blir ett
begrepp inom Frälsningsarmén till exempel. Gitarren blir så för-
knippad med fromma kvinnor att den börjar anses omanlig, medan
fiolspel associeras med män. Fast inte överallt. I flamencons Spa-
nien förknippas gitarren med maskulinitet.

En del instrument anses också mer sexuellt skamliga än andra,
allt beroende på hur de interagerar med den musicerandes kropp.
Länge är det till exempel otänkbart för kvinnor att spela cello, ef-
tersom detta instrument placeras mellan musikerns särade ben (”en
otillbörlig distraktion”). Kvinnliga harpister är också en mycket
genusladdad fråga, då musikern aktivt kan sägas smeka strängarna
fram och tillbaka.¹⁸¹

I dag går dessa mönster igen och reproduceras. I symfoniorkest-
rarna till exempel är det flest kvinnor som spelar fiol och flöjt, och
det är nästan uteslutande kvinnor som spelar harpa¹⁸² medan kvin-
norna fortfarande är sällsynta på instrument som associeras till
dova toner, kraftfullhet och aktivitet, till exempel puka, tuba och

¹⁸¹ Källa: Stefan Boman, chef för Musikmuseet, och *Vems röst? Vilken musik? Kön, musik, makt*, utställning, Stockholm: Musikmuseet, 2005–2006.

¹⁸² Observera att kvinnor dominerar nästan helt på harpa, också inom annars helt mansdominerade symfoniorkestrar. Instrumentet i sig, såväl som kvinnan, ses som ett strålande ornament.

trombon. Jämställdheten inom orkestrarna har ökat men de kultur-specifika genusmönstren lever kvar.

Andel kvinnor och män på skilda instrument i svenska symfoniorkestrar är relativt lätt att räkna fram och följer ett generellt genusmönster. Kvinnorna är nästan hälften bland musikerna som spelar violin ett och två, medan de blir något färre på viola, cello och bas, ytterligare något färre på träblås och bleck, för att slutligen vara en raritet på slagverk. Föreställningar om män och trummor kan kopplas antropologiskt till en tid då trummor användes av män i olika former av riter.¹⁸³

Bilden av konstmusiken – det finns inga kvinnliga tonsättare

Statistiken när det gäller andelen kvinnliga tonsättare är liten. Det vi vet från tidigare studier är att andelen kvinnliga tonsättare som spelades i radions P2 under åren 1968 till 1989 låg klart under en procent.¹⁸⁴

Samma låga siffra, kring en procent, gav en sammanställning av repertoaren hos sju svenska statsunderstödda symfoniorkestrar under spelåret 99/00, och detta gällde både verk av kvinnliga tonsättare och medverkan av kvinnliga dirigenter.¹⁸⁵

Orkesterutredningens översyn av de professionella orkestrarnas situation i landet visar nästan samma låga siffror när det gäller hur många framförda verk under hösten och våren 2004 och 2005 som var tonsatta av kvinnor (under två procent). Den sammanställning som Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet gjort av repertoarer vid 17 statligt finansierade orkestrar säsongen 2005/2006, visar att knappt tre procent av verken var tonsatta av kvinnor och drygt 97 procent av män.¹⁸⁶

Går man till den litteratur som skrivits i ämnet musikhistoria blir bilden lika entydig. Det tycks knappast existera några kvinnliga tonsättare.

En intressant aspekt när det gäller genusnormer avslöjar sig när man jämför länder inom Europa. Det finns nämligen skäl att anta att den manliga normeringen av tonsättaryrket är djupare förankrad

¹⁸³ Se till exempel Dzedina, A. (2006) "Saknas: Killar på harpa och tjejer på trummor", *Lärarnas tidning* nr 01, och Nyberg, C. (1999) "Fina flickor spelar klaver – om könsnormer inom musikområdet", *Om konstnärer, kön och konstnärliga uttryck, rapport om skillnader i kvinnliga och manliga konstnärers villkor*, Konstnärsnämnden, s. 23–24.

¹⁸⁴ Lövestad, H. (1994) "Kvinnliga tonsättare i P2 1968–1989", *Evterpe* nr 3, s. 17–20.

¹⁸⁵ Rajan, E. & Myers, M. (2001) "Kvinnliga tonsättare och symfoniorkestrar", *Evterpe* nr 2.

¹⁸⁶ Se bilaga 3 i detta betänkande.

i norra Europa, än i exempelvis delar av Öst- och Mellaneuropa. Enligt den FN-stödda stiftelsen Fondazione le donne in musica i Rom utmärker sig de nordiska länderna för den låga rekryteringen av kvinnliga tonsättare. Skillnaden mellan Norden och andra delar av Europa är markant. I länder som Italien, Spanien, Ukraina och Rumänien varierar andelen kvinnliga tonsättare mellan 20 och 42 procent mot Nordens åtta till tio procent. Allra minst andel kvinnliga tonsättare finns i Sverige.¹⁸⁷

En liten vink om inställningen till tonsättaryrket och jämställdhet i Sverige ges i *Nutida Musik/Tritonus* temanummer om genus och musik 2003. Professor Pär Lindgren vid Institutionen för komposition på Musikhögskolan svarar så här, på frågan om hur kombinationen tonsättare och barn fungerar:

Tyvärre rekommenderar vi inte att skaffa barn på en konstnärlig utbildning eftersom musikskapande, och –utövande är en i grunden egoistisk verksamhet. Barn kräver en massa tid och det hamnar på kvinnan att ta hand om dem. Det är så det ser ut.¹⁸⁸

Osynliggörande och marginalisering – hur går det till?

Processen mot osynliggörande av kvinnliga musikers och tonsättares betydelse genom historien (det faktum att tio procent utövande kvinnliga tonsättare blir en procent uppförda verk av kvinnliga kompositörer, när verken ska spelas av efterkommande generationer) blir inte begriplig utan en förståelse av musikens roll i det västerländska samhället, särskilt dess centrala roll i europeiskt 1800- och 1900-tal. Man måste förstå hur intimt sammanlänkad idén om det västerländska manliga geniet varit med konstmusiken.

Kvinnliga tonsättare har stört bygget av denna idé – eller länk – och därför marginaliserats för att ofta helt osynliggöras av efterkommande generationer.

Tobias Pettersson gör i sin essä i detta betänkande, som bygger på hans inledningsanförande till seminariet *Bevara och bruka*, en utförlig analys av hur denna maskulinisering av konstmusiken går till och en del av hans resonemang från seminariet har refererats ovan.

¹⁸⁷ Källa: Orkesterutredningen SOU 2006:34.

¹⁸⁸ Yeaman, N. (2003) "Är konsten en man eller kvinna?", *Nutida musik/Tritonus* nr 1, s. 9–17.

Men även i de få fall då kvinnor geniförklarats i sin samtid har de medvetet eller omedvetet glömts bort. Pettersson redogör också för de institutionella och ideologiska förutsättningarna för att just den musik som dominerar orkestrarna i dag har kunnat bli en del av en standarrepertoar.

Verklighetens konstmusikfält ser dock inte fullt lika dystert ut som de institutioner som har till uppgift att spegla den. Kvinnorna blir fler, även om det går långsamt och en stor del av kvinnors musik hittar man just i samtiden, eftersom kvinnor i stort sett hade yrkesförbud när kanon skapades i mitten och slutet av 1800-talet.

Innan fasta orkestrar blir en utbredd företeelse reser musiker runt som både musiker och entreprenörer. Ann Sofie Köping daterar orkesterns historia till mitten av 1700-talet och 100–150 år senare för Skandinavien del, det vill säga omkring 1850–1900.¹⁸⁹

Musikerna utgör under denna konsoliderande romantiska och senromantiska epok, del av ett skräväsande. Kvinnor komponerar, men deras verk bevaras och traderas inte. Och när de skriver är det oftare kammarmusik, än symfonier.

Skälet till detta är bland annat att flickor inte får tillgång till utbildning. Deras studie- och yrkesvalsmöjlighet begränsas av vad som anses vara lämplig för en kvinna. Samtidigt visar till exempel Eva Öhrströms forskning att musikutbildning var populärt hos flickor redan när Kungliga Musikaliska akademien öppnades i Stockholm i slutet av 1700-talet. Flickorna var flitigare, men det var pojkarna som betraktades som den egentliga målgruppen. Endast pojkar fick undervisning i notskrivning och hade tillgång till offentliga examina. Trots att skolan förordade att två tredjedelar av eleverna skulle vara pojkar, var flickorna i majoritet i flera år.¹⁹⁰

På musikområdet kan man mot bakgrund av sådana till synes motstridiga historiska fakta tala om att jämställdheten böljar fram och tillbaka. Kvinnorna i orkestrarna trängs framför allt tillbaka under 1900-talets första hälft. Från att ha varit en liten minoritet i orkestern blir kvinnorna en raritet under mellankrigsåren¹⁹¹ och på samma sätt som 1980-talets tjejband inte blir någon varande trend, så ökar inte andelen kvinnor i orkestrarna med tiden. Argumentet att det är en tidsfråga, och att jämställdheten hela tiden ökar, håller

¹⁸⁹ Köping, A-S. (2003) *Den bundna friheten – om kreativitet och relationer i ett konserthus*, Stockholm: Arvinius.

¹⁹⁰ Se Öhrström, E. (red.) (1989) *Kvinnors musik*, Stockholm: Sveriges Utbildningsradio AB och Öhrström, E. (1992) *Om sociala könsstrukturer i den högre musikutbildningen*, Stockholm: Musikhögskolan.

¹⁹¹ Se Öhrström, E. (red.) (1989) *Kvinnors musik*, Stockholm: Sveriges Utbildningsradio AB.

alltså inte för en närmare historisk granskning. Kvinnorna har alltid funnits där, de har tagit plats och de har trängts tillbaka.

Margaret Myers kommer i sin forskning fram till att andelen kvinnliga tonsättare genom tiderna har legat på omkring tio procent. Det är ingen särskilt hög siffra, men högt nog, om man tänker det aktiva motstånd som kvinnliga tonsättare, musiker och dirigenter, råkat på genom musikhistorien.

Kvinnorna har alltså funnits där hela tiden, och gör så inte minst i dag, men deras livsverk och deras gärningar inkluderas inte i kulturarvet. Därför behöver en omtolkning av kanon utifrån såväl jämställdhets- som genusperspektiv komma till stånd.

En delförklaring: kvinnor musicerar i andra sammanhang

En annan orsak till kvinnornas bristande närvaro i kanon är att den musik som kvinnor skapat funnits på platser där män traditionellt inte befunnit sig. Arbetsdelningen mellan könen har fått konsekvenser på musikområdet.

Karin Rehnqvist, en av de tonsättare som arbetar med kulningsteknik i sitt skrivande (en musikform skapad och utövad av kvinnor) värjer sig dock från att detta skulle vara något genus- eller jämställdhetsmedvetet val från hennes sida:

När man skriver, skriver man ur sig själv och är inte så beräknande. Musiken går före. Jag söker och då hittar jag detta. Starka råa uttryck, det handlar om att få sjunga fult och vackert.¹⁹²

Däremot anser Rehnqvist att det är viktigt att tala tydligt om kvinnor och komponerande för att det ska bli fler kvinnor. I 1980- och 90-talsgenerationerna på musikhögskolorna är de kvinnliga tonsättarna solitärer, det finns i princip bara någon i varje land.¹⁹³

Tio år efter Karin Rehnqvist, 1990, börjar Ida Lundén studera musik och hon börjar på kompositionslinjen 1998. Mellan en tredjedel och hälften av tjugo studenter är då kvinnor.

Det var häftigt. Tjejerna var tuffa, de satt inte alls tysta. Det var bara att glida in och ta den roll man ville ha. Det var inget konstigt att vara

¹⁹² Karin Rehnqvist, *Vår röst, vår musik*, seminarium, Folkoperan, Stockholm den 21 november 2005.

¹⁹³ För en presentation av tonsättarpionjären på 1900-talet, Carin Malmjöf-Forsling, se Engström, A. (2003) "Att få bekräftelse bland idel män", *Nutida musik/Tritonus* nr 1, s. 21–25.

tjej och göra komposition. Det jobbet var redan gjort av kvinnorna som hade gått före.¹⁹⁴

Hinder för jämställdhet – hierarkier och lydnadskrav

Lundéns bild av situationen på musikhögskolorna ger hopp om framtiden. Denna analys visar dock på en betydligt mörkare bild inom institutionerna och högre upp i konstmusikens hierarkier. Det finns också flera studier av sambandet mellan en organisations struktur och kultur i relation till antalet kvinnliga chefer som visar att det är svårast för kvinnor att avancera i hierarkiska organisationer med konservativ kultur.¹⁹⁵

Att många yngre kvinnor inom konstmusiken, som Lundén till exempel, väljer friare arbetsformer, kan alltså ha att göra med motstånd och hierarkiska strukturer. Kanske skulle de återfinnas också inom institutionerna om arbetsformerna såg annorlunda ut.

Andra studier, till exempel Töres Theorells studier av stress och radiosymfonikernas arbetsituation lyfter fram att ”lydnad” återfinns som en stark yrkesnorm bland musiker och att det traditionellt funnits en föreställning hos orkestermusiker som innebär att det konstnärliga arbetet kräver underkastelse i förhållande till den konstnärliga ledningen.¹⁹⁶

Båda dessa aspekter, den starka hierarkiseringen och lydnadskravet bidrar till en struktur som försvårar jämställdhet inom konstmusiken.

Just av detta skäl borde kultur- och jämställdhetspolitiken ömsesidigt verka för att luckra upp hierarkier och minska kraven på lydriad. Alternativa, platta, experimentella, makt- och ansvarsroterande organisationsformer borde stödjas aktivt, samt ett kritiskt reflekterande arbetsklimat. En sådan utveckling skulle gynna jämställdhet mellan kvinnor och män.

Vissa positiva tecken finns också på att en sådan utveckling är på väg på konstmusikområdet. Mästare-lärling-systemet som traditionellt bygger på att studenten härmar och underordnar sig, är under

¹⁹⁴ Ida Lundén: *Vår röst vår musik, seminarium på Musikmuseet*, Stockholm den 11 december 2005.

¹⁹⁵ Se till exempel Alvesson, M. & Billing, Y.D. (1997) *Understanding Gender and Organisation*, London: Sage.

¹⁹⁶ Theorell, T. m.fl. (1987) *Delrapport om Radiosymfonikernas arbetsituation*, i Torkelson (1998) *Arbetsmiljö, levnadsvanor och risk för hjärt-kärlsjukdom*, Statens institut för psykosocial miljömedicin.

uppluckring¹⁹⁷. Man får anta att musikerrollen, och kvinnors förutsättningar att ta makt i konstmusiken, kommer förändras i framtiden om den processen får fortgå.

Konstmusikhistoria, jämställdhet och genus

Samtidigt ska inte hindren underskattas. Och ett stort hinder utgör bristen på kunskap. Bristen på kontinuitet i dokumentation av kvinnors roll i historien har till exempel länge fått som konsekvens att varje generation kvinnor fått börja på noll igen. Först på 1980-talet kommer de första kvinnohistoriska avhandlingarna, framför allt i amerikansk och angloamerikansk musikvetenskap. Kunskaperna om kvinnor i musikhistorien har sedan dess sakta ökat och gett en djupare förståelse för den historiska processen av exkludering. Inom skolan och på universitetsnivå är detta dock en kunskap som i många fall fortfarande saknas. Än i dag finns det exempelvis inte någon svensk lärobok om kvinnor och musik, och på musikförlagen finns det en okunskap, en tröghet och en rädsla och ett bristande intresse för att satsa de nödvändiga resurserna.¹⁹⁸ Forskningsmedel och intresse från musikhögskolorna har också saknats. Kvinnornas musikhistoria är därför ännu inte skriven.

Margaret Myers är docent i musikvetenskap med feministisk inriktning vid Göteborgs universitet. Hon menar att musikhistorien i hög grad bestämmer hur det ser ut i dag och i framtiden. Attityder skapas genom den litteratur som är tillgänglig. Den musikhistoria som fortfarande lärs ut, skrevs på 1800-talet och värderingarna har inte förändrats sedan dess. Det finns till exempel manliga operachefer i Sverige i dag som inte vet att Europas första domkyrkoorganist, Elfrida Andrée, har komponerat en opera.¹⁹⁹

Musikstudenter, däribland blivande musiklektorer, visar föga förvånande en bristande kunskap i ämnet och på så sätt traderas en föreställning om mäns naturliga dominans på konstmusikens område vidare till nästa generation.

En väg till ökade kunskaper är att gå tillbaka i musikhistorien och bredda bilden av "biblioteket". Eller som den franske tonsättaren och dirigenten Pierre Boulez uttrycker saken:

¹⁹⁷ Se Johansson, J. *Vem äger lärandet?*, bilaga 8 i detta betänkande.

¹⁹⁸ Tobias Pettersson, Växjö universitet.

¹⁹⁹ Kalmteq, L. (2003) "Jag har inte sett några förändringar på tjugo år", intervju med musikforskaren Margaret Myers vid Göteborgs universitet, *Svenska dagbladet* 2003-06-06.

Skulle biblioteken se ut som orkesterverksamheterna så skulle där i stort sett bara finnas böcker av Dumas, Dostojevskij och Rilke, samt en liten hylla med några obskyra poeter som man då och då plockar fram.²⁰⁰

Föreställningar om konstmusik och kvinnor

Mansdominans inom konstmusikområdet kan alltså, som jag nämnt tidigare, till en stor del förklaras historiskt. Andelen kvinnor ökar också hela tiden. Så hur förklarar man det starka motstånd som kvinnor möter i dag, som tonsättare, potentiella konserthuschefer, professorer och dirigenter – det vill säga i ledande ställning – inte minst? Om historiska värderingar inte traderades skulle motståndet troligtvis inte vara lika starkt.

En förklaring som dykt upp under utredningsarbetets gång, och som jag finner rimlig, är att den symboliska kopplingen mellan musik och män på konstmusikens område till stora delar handlar om trosföreställningar. Och med användandet av begreppet trosföreställningar vill jag peka på att de är djupt känslomässigt förankrade, osakliga och irrationella. Som jämförelse kan det motstånd nämnas som kvinnor möter när de flyttar fram sina positioner inom kyrkan.

Två föreställningar om kvinnor förstärker här varandra. Dels argumentet 1) att vissa saker helt enkelt inte passar kvinnor. Detta argument används till exempel av Fanny Mendehlssons far när hon tillåts komponera, men förbjuds att bli komponist, eftersom det inte anses passande för en kvinna och kvinnans sociala roll. Dels argumentet 2) att vissa saker helt enkelt är för komplicerade för kvinnor. Kvinnors förmåga har en övre gräns. Detta argument riktade samtidigt mot den svenska tonsättaren och kompositören av symfonier, Elfrida André. Kvinnor kan inte komponera symfonier, eftersom det är för svårt, sa sångerskan Jenny Lind apropå André.

²⁰⁰ Refererat av tonsättaren Fredrik Österling i musikprogrammet *Resonans* den 23 november 2005.

Aktivt motstånd mot kvinnor i ledande position

Mycket pekar också på att motståndet mot kvinnor blir särskilt stort när kvinnor är på gränsen till att hamna i ledande positioner.²⁰¹

Djupt liggande stereotypa uppfattningar om kön och musicerande lever kvar och präglar yrkesval. Tydligaste syns könsvalsnormeringen när kvinnor bryter mot traditionella föreställningar, och till exempel ger sig in på den mest mansdominerade och maskuliniserade av musikens alla domäner – att dirigera och att komponera.

Kvinnor som ger sig in på dessa områden överträder mer eller mindre direkt uttalade sociala regler som ännu råder inom musikvärlden. Den kvinna som är öppet kritisk till den rådande könsmaktordningen riskerar att bli särskilt ifrågasatt, vilket framkommit på kommitténs två seminarier om konstmusik och kön. Kritik uttalas därför inte alltid öppet av kvinnor i ledande positioner inom konstmusiken, även om den kan finnas där. Eller som en anonym röst säger i samband med seminariet *Vår röst, vår musik*:

... det är väl mest tyst, allt är OK liksom. Men öppnar man på locket så väller det ut.

Just jämställdhetsfrågans och genusperspektivets ”irrationella karaktär” gör den politiskt svårhanterlig, trots det ofta rätt sakliga tonläget i diskussioner om diskriminering och könsuppdelad statistik. Politiska sakområden bör kunna angripas sakligt och rationellt, men i mötet med konstmusiken avtecknar sig en värld där undanträngningen av kvinnor från scenen till en början inte så lätt hittar sin förklaring. Saker händer på vägen upp i en karriär som ligger fördolda, och/eller på ett kulturellt plan, där reglerna bara kan avläsas av den som kan de rätta koderna.

En belysande kommentar ger Ingrid Lindgren Andrén, musiklärare i oboe inom kommunala musikskolan, under seminariet *Bevara och bruka*:

Jag undervisar i Oboe och bland mina elever är det 60/40, fast omvänt, till flickornas fördel. Och ser man på min undervisning så är det mer än åttio procent tjejer som har valt att spela oboe. Jag lever i tron att det har att göra med att de har en förebild och jag försöker arbeta jämställt

²⁰¹ Se till exempel Christina Olofssons film *Dirigenterna* från 1987, om sex kvinnliga dirigenter och Kalmteg, L. (2003) ”Männen har makten i svenska kulturlivet”, genomgång av könsfördelningen av chefspositioner inom musiken, *Svenska Dagbladet* 2003-06-05.

genom att locka fler killar till mitt instrument. Även i vårt storband finns det gott om tjejer, så det är inte en helmanlig värld på den nivån.

Min fråga till er nu är: Vad händer på vägen?

Jag har skickat iväg ett antal tjejer till musikhögskola och de har gått igenom sin utbildning. Sen går jag på konsert och när jag tittar i orkestrarna och i synnerhet i träblåsstämman och på oboe som jag naturligtvis kollar in lite extra, så sitter det mest män där. Vart tar tjejerna vägen? Är det någon som vet? Kan vi göra något i kommunala musikskolan för att ändra på det här? Vi har ju så bra förutsättningar från början för att tjejerna ska kunna ta plats.

Lindgren Andrén förstår inte vad som händer på vägen trots att hon själv är en del av konstmusikfältet. Och det finns i dagsläget ingenstans man kan vända sig, inga musikhistoriska böcker att läsa, om man vill ha svar på hennes fråga.

Betydelsen av status och makt

Det är först när kvinnor utmanar djupt förankrade normer, eller föreställningar, som det märks hur starka dessa normer är. Ju starkare norm, desto starkare reaktion och/eller motstånd. På konstmusiksidan kan till exempel normen att en dirigent bör vara man, beskrivas som stark, medan genusnormen vad gäller violinspel i dag har brutits ner. Följaktligen finns det också fler kvinnor som spelar violin än som dirigerar.

Men status och makt spelar också stor roll för hur normer uppfattas. I en symfoniorkester med högt anseende, och där endast de allra bästa anses platsa, kan det uppfattas som mycket normbrytande och provocerande med kvinnliga violinister (trots att kvinnor alltså i dag generellt sett inte avviker från könsnormer genom att spela violin). Att spela violin i just denna orkester, med dess stora makt, höga anseende och status, blir normbrytande.

Ingenting av detta har naturligtvis med kvinnors och mäns respektive lämplighet för det ena eller det andra att göra. Däremot har det med kopplingen mellan män och hög status att göra. Motståndet mot kvinnor i prestigefyllda positioner handlar om djupt rotade föreställningar om att manligt/män är bättre och kvinnligt/kvinnor är sämre i en västerländsk kultur.

Ett tydligt exempel på hur en manlig estetik blir till en del av en symfoniorkesters status och identitet är Wienerfilharmonikerna. 1997 blir "fallet" harpisten Anna Lelkes, uppmärksammat i medierna då hon efter decenniernas nekande på ansökan, får medlemskap i

orkestern. Det är bland annat protester från kvinno- och mänskörhetsorganisationer mot den öppna lönediskrimineringen inför orkestrens årliga lukrativa USA-turné som till slut ger resultat. Först i och med medlemsskapet får Lelkes rätt till den ekonomiska ersättning som utgår vid stora inspelade konserter (bland annat royalty).²⁰²

Reaktioner och motstrategier

Så hur reagerar den kvinna som trots könsmaktsrelaterat motstånd, kommersiella krav och en beskuren kreativ frihet är aktör på musikområdet? Det primära för en person som ägnar sig åt att spela/skriva/uppfoera musik är ju att få göra just det, inte att hela tiden behöva kämpa för sitt existensberättigande.

En tydligt urskiljbar strategi är att kvinnor tänker sig att de gör medvetna val att inte befinna sig i hierarkiska och stelbenta institutioner där de kan uppleva att de mot sin vilja tvingas ha rollen av feministiskt alibi eller bråkstake.

Ett handlingsätt går ut på att skilja väldigt noga mellan yrkeskarriär och genusperspektiv, en strategi som den enskilde så småningom, kanske efter att ha nått en viss position, kan ompröva. Så här säger konstmusikern Anna Lindal:

Genom mitt yrkesliv har jag haft en personlig strategi. Jag har skilt på min yrkeskarriär, och min medvetenhet i de här frågorna. Jag har inte hela tiden behövt bära det här i min yrkesroll. Yrket har handlat om musiken och parallellt har jag haft en medvetenhet om strukturer.

Det var först när jag fick statistiken presenterad för mig och man talade om att det fanns en professor på ett instrument inom musikerutbildningarna i Sverige, och jag tänkte, "men det är ju jag!" som jag kom fram till att det kanske finns ett visst ansvar förbundet med det här.²⁰³

När kvinnor exkluderas (aktivt eller passivt) på institutionerna, ställs de inför valet att söka sig till andra platser där de ges möjlighet till konstnärlig frihet. Detta får som resultat att konstmusikinstitutionerna, trots att allt fler kvinnor söker sig till konstmusiken, dräneras på kreativitet och kompetens.

Detta leder i sin tur till att institutionerna stagnerar. Många inom dess väggar känner sig också djupt obekväma med det hierarkiska och

²⁰² Källa: Lundberg, C. (2006) "Söndagskolumnen", *Dagens Nyheter* 2006-01-29.

²⁰³ *Bevara och bruka.*

stela. Mycket i musikvärlden upplevs som om det inte har med samtiden att göra.²⁰⁴

Institutionerna kan som en följd av detta inte heller uppfylla de kulturpolitiska målen. De hamnar efter sin samtid, eller följer en allt mer åldrande publiks traditionella smak. Diskrepansen mellan föreställningar och verklighet fjärrar också institutionerna från sin publik. I värsta fall tappar samhället och publiken intresset, vilket ökar trycket att satsa på säkra, beprövade kort (en klassisk repertoar). Och i den mån de kulturpolitiska målen om jämställdhet och genusperspektiv förverkligas, sker detta utanför institutionerna.

Konstmusikens organisering för ökad jämställdhet

Men om kvinnor söker sig bort från institutionerna, hur påverkas förutsättningarna för att kvinnliga konstmusiker på sikt ska organisera sig för ökad jämställdhet? En första utgångspunkt för en analys av denna fråga är att konstmusikern av i dag (oavsett kön) i samkönade miljöer befinner sig i en kraftigt mansdominerad miljö. Detta kan komma att ändras på sikt, men så ser situationen ut i dag. Särskilt underrepresenterade är kvinnor bland tonsättare och orkesterledare. Även om antalet tonsättare mer än dubblats på tio år är kvinnorna fortfarande i klar minoritet (cirka tio procent).

Forskningen visar också att förutsättningarna för att få gehör för ett feministiskt eller jämställdhetsinriktat arbete under sådana premisser inte är särskilt goda. Kvinnorna är troligtvis för få för att det ska kunna bildas en "kritisk massa" så att kvinnors idéer och kreativa kraft kan få ett samfällt genomslag i samkönade miljöer. Eller som tonsättaren Karin Rehnqvist säger:

Det skulle vara så skönt om man kunde slippa att alltid vara en liten enskild ö. Om vi ibland, i vissa sammanhang, kunde få vara två och två.²⁰⁵

En arbetsmiljö där många arbetar individuellt kan dessutom sägas vara direkt ogynnsam för nätverkande. Problematiken beskrivs så här av konstmusikern Anna Lindal under seminariet *Vår röst, vår musik*:

²⁰⁴ Diskussionen mellan konstmusiker under seminariet *Bevara och bruka*.

²⁰⁵ *Bevara och bruka*.

Som musiker arbetar du så mycket själv. Det är väldigt individualiserat i jämförelse med till exempel teater- eller dansvärlden där man hela tiden arbetar i processer.

Vi arbetar också tillsammans i processer, men de går över väldigt fort. När vi alla har förberett oss och arbetat i vårt lilla hörn med vår del, skrivit musiken, övat in, då träffas vi och gör våra produktioner på kortast och effektivast möjliga tid.

Det finns inte plats för en nätverkstanke när man jobbar på det sättet. Jag tror att det är en bidragande orsak till varför det ser ut som det gör på musikområdet.

Det faktum att många kvinnor inom konstmusiken jobbar enskilt skulle dock inte behöva vara ogynnsamt för nätverkande i sig. Där- emot försvåras troligtvis nätverkande om individcentreringen görs till ett ideal inom konstmusiken.

Alibi- och gisslansituationer

Inne i institutionerna får också kvinnor en annan position än i friare sammansättningar och grupper. En strategi som kvinnor använder i mansdominerade hierarkiska miljöer är att över huvudtaget inte tala om problemet med bristande jämställdhet. Karin Rehnqvist:

Det är inte så många som har velat prata om det, det finns ju många kvinnliga musiker.²⁰⁶

Många värjer sig också från att sitta ”som gisslan” i olika nämnder och kommittéer. Utifrån en sådan position är det svårt att agera för någon slags feministisk utveckling. Anna Lindal:

Det finns inget värre än att känna att man sitter som en gisslan bara för att man är kvinna. Det var alltid jag och en kvinna till. Varför just vi? Och var det radioprogram var det alltid vi två.²⁰⁷

För att under rådande omständigheter stärka kvinnors position i musiklivet, och särskilt bland tonsättare, dirigenter och kvinnor i ledande befattningar, måste andra organisationsformer än de institutionella uppmontras parallellt med ett konventionellt kulturpolitiskt jämställdhetsarbete styrt av bland annat regleringsbrev och lagstiftning. Kvinnor inom konstmusikområdet bör stödjas i att bilda genreöverskridande nätverk med kvinnliga musiker på andra musikområden, samt med kvinnliga scenkonstutövare på andra

²⁰⁶ *Vår röst, vår musik*, Musikmuseet.

²⁰⁷ *Vår röst, vår musik*, Musikmuseet.

scenkonstnärliga områden som teater och dans. Stöds nätverkande över genregränserna (teater, dans, musik) blir inte männens dominans på konstmusikområdet ett lika stort organisatoriskt problem.

Om man ser till konstnärliga trender på teaterområdet så bör förutsättningarna för sådant samarbete över genregränserna vara rätt så goda. Aktivism och radikala uttryck inom scenkonsten är en utveckling som bara har börjat. En scenkonst utvecklas som inte tar hänsyn till kanons strikta normer och konventioner inom det enskilda scenkonstområdet, utan snarare leker med kulturarvet och experimenterar.

Dubbel marginalisering

En särskild aspekt av kvinnors situation inom konstmusikområdet vill jag kalla för ”dubbel marginalisering”. En utgångspunkt för mitt resonemang, är att konstmusiken i sig lever i kulturlivets marginaler, vilket gör den rätt så sluten. Den må ha hög status, men frodas inte kommersiellt, om man jämför med populärmusiken. Orkesterutredningens ordförande, Astrid Assefa, går så långt som att på ett av kommitténs seminarier beskriva konstmusiken som en slags undergroundrörelse.

För kvinnors del betyder det att de befinner sig i marginalen av ett fält som redan i sig är (eller upplever sig vara) marginaliserat i relation till omvärlden. Det finns anledning att anta att förändringar i en sådan sluten och sårbar struktur kan upplevas som särskilt hotfulla. Alla aktörer i en marginaliserad grupp är ju på något sätt ömsesidigt beroende av varandra.

Det största problemet: avsaknad av medvetet arbete utifrån genus- eller jämställdhetsperspektiv

På teaterområdet hittar man i dag exempel på fria teatergrupper som arbetar med kvinnors egna berättelser som grund för scenkonst och skildrar unga kvinnors villkor och visar på vilket sätt kön begränsar människor. Inom dansområdet finns också exempel på koreografer och konstnärliga ledare som arbetar medvetet och strukturellt med genus.

På konstmusikområdet finns dock i dag inga renodlade exempel på kvinnor som uttryckligen arbetar med genus, eller med mot-

ståndet mot bristande jämställdhet som en del i den skapande verksamheten.

Det som finns är i stället nätverk bestående av kvinnliga konstmusiker, som skapats på senare år och som har minskad prestige och en ökad kontakt med publiken som mål med sitt arbete²⁰⁸. Det finns också konstmusiker som medvetet ser sig som förebilder för andra kvinnor och som spelar en stor roll för den generation kvinnliga konstmusiker som nu etablerar sig. Tonsättaren Karin Rehnqvist är ett exempel:

Jag har alltid tyckt att det varit viktigt att prata om kvinnor och jämställdhet. Och varför då? Jo, för att det är viktigt för de yngre som kommer efter. Det är viktigt att visa att det finns kvinnor som är tonsättare, för det fanns inte i min ungdom, eller i sinnevärlden över huvudet. Det kom någon kvinna i varje land. Man tyckte inte om att få frågan, för man fick den så ofta: ”Hur känns det att vara kvinna och tonsättare?”²⁰⁹

I dag vet den som följt debatten om konstmusik och jämställdhet rätt väl hur det känns att vara kvinna och tonsättare. Lite ensamt, men inte lika ensamt som för tjugo år sedan, sammanfattar nog känslan rätt bra. Diskussionen om avsaknaden av jämställdhet på konstmusikområdet är också i full gång. Allt fler börjar inse att bristen på jämställdhet är ett problem. Det som skulle behövas nu, är ett aktivt kulturpolitiskt arbete för en reell förändring.

Kristina Hultman är journalist, f.d. chefredaktör och oberoende utredare med feministisk inriktning. Hon var sekreterare åt Nationellt råd för kvinnofrid och har på uppdrag av Näringsdepartementet arbetat med frågor som rör familjepolitik och sexualisering av det offentliga rummet. Hon skrev underlag till *Kvinnors organisering – betänkande av utredningen statligt stöd för kvinnors organisering* SOU 2004:59.

²⁰⁸ Se *Branschens guide till jämställdhet i scenkonsten*, bilaga 6 i detta betänkande.

²⁰⁹ *Bevara och bruka* seminarium Folkoperan 21 november 2005.

Litteratur:

- Alvesson, M. & Billing, Y.D. (1997) *Understanding Gender and Organisation*, London: Sage, refererad i Wahl, A., Holgersson, C. (2001) *Det ordnar sig*, Lund: Studentlitteratur.
- Aram, N. (2005) *En man att se upp till – orkestermusikers föreställningar om kön och ledarskap*, psykologexamensuppsats, Stockholms universitet.
- Aram, N. (2005), förstudie, opubl.
- Bevara och bruka – Vems kulturarv?*, seminarium på Folkoperan den 21 november 2005 arr. av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet och Orkesterutredningen, bandupptagning.
- Citron, M. J. (1993) *Gender and Musical Canon*, Cambridge University Press.
- Derkert J. (2003) "Om kvinnligt och manligt i musiken", *Nutida musik/Tritonus* nr 1.
- Dzedina, A. (2006) "Saknas: Killar på harpa och tjejer på trummor", *Lärarnas tidning* nr 01.
- Engström, A. (2003) "Att få bekräftelse bland idel män", *Nutida musik/Tritonus* nr 1, s. 21–25.
- Kalmteg, N. (2005) "Feministiska föreställningar fyller salongerna", *Dagens Nyheter* 2005-03-24.
- Kalmteg, L. (2003) "Hon är ett undantag i svenskt musikliv", intervju med dirigenten Kerstin Nerbe, *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.
- Kalmteg, L. (2003) "Jag har inte sett några förändringar på tjugo år", intervju med musikforskaren Margaret Myers vid Göteborgs universitet, *Svenska dagbladet* 2003-06-06.
- Kalmteg, N. (2005) "Lacrimosa – mer än teater", *Dagens Nyheter* 2005-03-24.
- Kalmteg, L. (2003) "Männen har makten i svenska kulturlivet", genomgång av könsfördelningen av chefspositioner inom musiken, *Svenska Dagbladet* 2003-06-05.
- Kim* (2005) nr 1 och 2, Göteborg.
- Koivunen, N. (2003) "Lyssnande ledarskap när musik skapas", *Ledmotiv* nr 1.
- Köping, A.-S. (2003) *Den bundna friheten – om kreativitet och relationer i ett konserthus*, Stockholm: Arvinius.
- Lundberg, C. (2006) "Söndagskolumnen", *Dagens Nyheter* 2006-01-29.

- Lövestad, H. (1994) "Kvinnliga tonsättare i P2 1968–1989", *Evterpe* nr 3, s. 17–20.
- Nandra, U. (2005) "Manlig dominans i svenskt musikliv", *Svenska Dagbladet* 2005-11-19.
- Nyberg, C. (1999) "Fina flickor spelar klaver – om könsnormer inom musikområdet", *Om konstnärer, kön och konstnärliga uttryck, rapport om skillnader i kvinnliga och manliga konstnärers villkor*, Stockholm: Konstnärsnämnden.
- Nyberg, Y. (2003) "Redo för nästa fas", *Nutida musik/Tritonus* nr 1, s. 26–29.
- Parbring, B. (2002) "Manliga genier dominerar musikhistorien", *Genus* nr 1.
- Paulsson, J. (2003) "Vart tar kvinnorna vägen i elektronikens ljudlandskap?", *Nutida musik/Tritonus* nr 1, s. 18–20.
- Rajan, E. & Myers, M. (2001) "Kvinnliga tonsättare och symfoniorkestrar", *Evterpe* nr 2.
- Resonans*, musikpolitiskt program i Sveriges Radio P1, 23 november 2005, bandupptagning.
- Sandgren, M. (2002) "Voice, Soma and Psyche: A qualitative and quantitative study of opera singers", *Medical Problems of Performing Artists*, 17, nr 1.
- SOU 2004:59: *Kvinnors organisering – betänkande av utredningen statligt stöd för kvinnors organisering*, Stockholm: Fritzes.
- Theorell, T. m.fl. (1987) *Delrapport om Radiosymfonikernas arbets-situation*, i Torkelson (1998): *Arbetsmiljö, levnadsvanor och risk för hjärt- kärlsjukdom*, Statens institut för psykosocial miljömedicin.
- Vems röst? Vilken musik? Ett seminarium om kön, makt och skapandeprocesser i musikliv och musikutbildningar*, Musikmuseet 30–31 januari 2004, programblad.
- Vems röst? Vilken musik? Kön, musik, makt*, utställning, Stockholm: Musikmuseet, 2005–2006.
- Vår röst, vår musik*, seminarium i arr. av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, Musikmuseet 11 december 2005, bandupptagning.
- Yeaman, N. (2003) "Är konsten en man eller kvinna?", *Nutida musik/Tritonus* nr 1, s. 9–17.
- Ångström, A. (2005) "Pudel, Pippi och Polly", *Svenska Dagbladet* 2005-12-30.

- Wahl, A. (1992) *Företagsledning som konstruktion av manlighet*, i Sjöstrand, S.-E. och Holmberg I. (red.) *Företagsledning bortom etablerad teori*, Lund: Studentlitteratur.
- Öhrström, E. (red.) (1989): *Kvinnors musik*, Stockholm: Sveriges Utbildningsradio AB.
- Öhrström, E. (1992) *Om sociala könsstrukturer i den högre musikutbildningen*, Stockholm: Musikhögskolan.
- Öhrström, E. & Eriksson, B. (1995) *Kvinnliga tonsättare - ett axplock från 1800-talet till nutid*, Stockholm: Stadsbiblioteket.

4 Hur dessa strukturer kan förändras

I kommitténs uppdrag ingår att lämna förslag till hur strukturer kan förändras. I betänkandets inledning presenterade vi tre principer som vi menar kan förändra strukturer inom scenkonstområdet:

Den första principen rör kulturpolitikens roll visavi institutioner på scenkonstområdet. Vi menar att ett externt tryck från regering och andra huvudmän i form av jämställdhetsmål, uppdrag och uppföljning krävs för att förändring ska komma till stånd.

Den andra principen rör jämställdhetsintegrering, det vill säga att jämställdhetsperspektiv ska genomsyra allt beslutsfattande i alla delar av en organisation. Att förändra strukturer i en scenkonstnärlig organisation har tidigare varit beroende av att det funnits eldsjälur med engagemang för jämställdhet. Jämställdhetsintegrering innebär att ledningen har det övergripande ansvaret för att driva förändringsarbete, oavsett vilket personligt engagemang ledningen har eller inte har i jämställdhetsfrågor.

Den tredje principen rör organisering. Jämställdhetsintegrering gör inte att enskilda personer och sammanslutningar av personer och dessas engagemang saknar betydelse. Ett jämställdhetsarbete inom scenkonstområdet ska stödja enskilda aktörer och grupper inom och utanför institutionerna som arbetar med olika sorters genus- och jämställdhetsperspektiv. Den kamp som formuleras av medborgare (utövare, arrangörer och/eller publik) själva utgör en viktig påverkande kraft.

I detta kapitel fördjupar vi dessa tre principer. Våra källor är, liksom i kapitel 3, framför allt de möten med branschen som vi haft. Även här anonymiserar vi genomgående uttalanden från chefer vi mött, eftersom vi i det här sammanhanget väljer att betrakta dessa uttalanden som uttryck för kunskap, tolkningar, motstånd och förändringsvilja som finns i branschen generellt. Vi synliggör däremot de personer som varit aktiva för förändring i det avsnitt som handlar om organisering. Vi vill gärna lyfta en historia som

sällan skrivs: den om kvinnors organisering och vad den betytt för jämställdheten inom scenkonstområdet.

Vi har på kommitténs hemsida efterlyst kontakt med och information från nätverk, fria grupper och andra aktörer som bedriver olika verksamheter där någon form av jämställdhets- eller genusperspektiv finns integrerat, alternativt utgör en utgångspunkt för arbetet. Vi har också själva aktivt kontaktat olika aktörer. Flera av dem har medverkat vid våra seminarier och möten med branschen. Uppgifterna i detta kapitel bygger på sådana kontakter samt på våra egna erfarenheter av förändringsarbete. Dock vill vi betona att denna historieskrivning inte gör anspråk på att vara fullständig, men den ger *några* bilder av hur förändringsprocessen har sett ut och vilka som påverkat den.

4.1 Första principen: kulturpolitisk styrning

Kommitténs huvuduppdrag är att lämna förslag till hur ett genus- och jämställdhetsperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonsten. Vi har valt att tolka detta som en vision. Vi menar att det är centralt att ha tydligt formulerade mål, när strategin är jämställdhetsintegrering. Om ett jämställdhetsperspektiv ska kunna införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer, och i alla steg i processen, och av de aktörer som normalt deltar i beslutsfattandet, så gäller det att ha en tydlig definition av vad det är man menar med jämställdhet och vilka mål man har. Dessa mål kan sedan omsättas i konkreta och uppföljningsbara uppdrag till institutioner och myndigheter.

I den senaste jämställdhetspolitiska propositionen *Makt att forma samhälle och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken* som läggs fram i slutskedet av denna kommittés arbete, skriver regeringen:

Jämställdhetsintegrering är en verkningsfull strategi för att uppnå resultat i förhållande till de jämställdhetspolitiska målen, vilket innebär att både integrera ett jämställdhetsperspektiv i alla politikområden och att särskilda insatser kan göras för att uppnå jämställdhet. Det avgörande är att arbetet utgår ifrån och kan relatera till de jämställdhetspolitiska målen.¹

Den jämställdhetspolitiska utredningen konstaterar i sitt betänkande *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspoliti-*

¹ prop. 2005/06:155, s.40.

ken mot nya mål (SOU 2005:66), med stöd i en utredning genomförd på deras uppdrag av Statskontoret, att kopplingen är svag mellan de övergripande jämställdhetspolitiska målen och de mål och återrapporteringskrav som formuleras inom andra politikområden.

”Övriga politikområden förefaller utveckla ett eget jämställdhetspolitiskt förhållningssätt”, skriver man. Vi menar att så är fallet även i kulturpolitiken. Det kulturpolitiska jämlikhetsmålet räcker inte för att åstadkomma jämställdhet inom scenkonstområdet. Det krävs något mer. I den jämställdhetspolitiska propositionen 2005/06:155 skriver regeringen att tillämpningen av jämställdhetsintegrering som strategi för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen ska fortsätta att utvecklas och fördjupas. Samt att kopplingen mellan de jämställdhetspolitiska målen och jämställdhetsmål inom andra politikområden bör förbättras.

Denna kommitté har därför formulerat tre nya mål för jämställdhet inom scenkonstområdet. Det övergripande jämställdhetspolitiska mål som föreslås i propositionen 2005/06:155 är att kvinnor och män skall ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. De tre mål som vi föreslår, ska ses som delmål specifika för scenkonsten.

Vi har formulerat dem med utgångspunkt i de kulturpolitiska målen (prop. 1996/97:3) och utifrån de förslag på jämställdhetspolitiska mål och delmål som lagts fram av den jämställdhetspolitiska utredningen (SOU 2005:66) samt dito som läggs fram i den jämställdhetspolitiska propositionen (2005/06:155).

Ett första mål gäller aktivt samhällsmedborgarskap, ett andra mål handlar om arbete, utbildning och ekonomisk självständighet och ett tredje mål berör frågor om sexualitet och kroppslig integritet. Vi föreslår att det här tre målen ska fungera styrande och vägledande för institutioner, organisationer och myndigheter på scenkonstområdet i en framtida jämställdhetsintegrering av scenkonsten.

4.1.1 Mål nummer ett – jämn fördelning av makt och inflytande

Män och kvinnor ska ha samma rätt och möjlighet till deltagande i, inflytande över och delaktighet i scenkonsten.

Scenkonsten och kulturen är en av de offentliga arenor som kvinnor och män använder för att forma samhället. Kvinnor och män ska ha samma möjlighet att vara en del av scenkonsten, att uppleva scenkonst och att ägna sig åt eget skapande. Rätten till lika möjligheter ska gälla såväl scenkonstens professionellt verksamma som dess publik.

Med *rätt* menar kommittén den formella rätten till delaktighet, som inte heller ska begränsas av informella maktstrukturer som i praktiken kan verka utestängande. Med *möjlighet* vill kommittén uppmärksamma att ekonomiska och sociala faktorer styr det utrymme individen har som medborgare. Med *scenkonst* menar vi den samtida scenkonsten liksom det scenkonstnärliga kulturarv som bevaras och brukas i vår samtid.

Den jämställdhetspolitiska utredningens förslag till övergripande mål lyder: "Män och kvinnor ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv". I sin målkommentar skriver jämställdhetspolitiska utredningen att man med detta mål vill lyfta fram att vi är inne i en ny fas i jämställdhetsarbetet:

Det handlar inte enbart om kvantitativa förändringar eller om att rätta till skevheter och hindra diskriminering. De uppgifterna kommer att vara viktiga även i framtiden, men det jämställda samhället utmärks av att den genusordning vi känner i dag upphör att råda. Vi försöker alltså sätta mål på någonting som i dag är okänt för oss, som vi kanske till och med kan ha svårt att föreställa oss. Hur ser ett samhälle ut som inte ordnar och underordnar utifrån kön?²

Det mål som föreslås här ovan, menar vi kan ställas bredvid det kulturpolitiska jämlikhetsmålet (prop. 1996/97:3) och som anger att:

Kulturpolitiken skall verka för alla människors möjlighet och lust att vara en del av kulturlivet, att uppleva kultur och ägna sig åt eget skapande.

Målkommentaren som kopplas till detta mål handlar bland annat om att hinder som gör många människor och grupper fortfarande

² SOU 2005:66, s. 463.

främmande för kulturlivet måste brytas ned. Medborgarperspektivet är också tydligt:

Kulturinstitutionernas arbete måste breddas och i större utsträckning utgå från ovana deltagares villkor.

När dessa båda målkommentarer jämförs blir det tydligt att medan jämställdhetspolitiken nu befinner sig i en fas där en vision utformas, så bygger det kulturpolitiska jämlikhetsmålet fortfarande mest på en problembeskrivning, och på en definition av vad som ska avhjälpas.

En mer visionär skrivning finns dock i det kulturpolitiska yttrandefrihetsmålet, som handlar om att värna yttrandefriheten och skapa reella förutsättningar för alla att använda den. I målkommentaren står att:

det krävs en mångfald arenor som är lättillgängliga för människor oberoende av social tillhörighet, kön, yrke, geografisk belägenhet, etniskt ursprung eller funktionshinder.

Denna kommitté vill i ännu högre grad formulera och utgå från visioner på kulturpolitikens område och inte enbart stanna vid generella problembeskrivningar. Vår vision är att scenkonsten utvecklas till en arena där det finns reella förutsättningar för yttrandefrihet – en arena för *det aktiva medborgarskapet*. Detta begrepp hämtar vi från Demokratiutredningen (SOU 2000:1) där det definieras som medborgarnas deltagande, inflytande och delaktighet i demokratiska processer. Varje medborgare ska erbjudas *deltagande* på de arenor där komplicerade frågor ska besvaras. Varje medborgare ska också ha *inflytande*, det vill säga reella påverkansmöjligheter. Känslan av *delaktighet* uppnås när man som medborgare erfar att man både kan delta och utöva inflytande.

Den jämställdhetspolitiska utredningen, som också använder detta begrepp, knyter medborgarskapet till bland annat kulturområdet. I målkommentaren till delmålet ”Kvinnor och män ska ha samma rätt och möjlighet att utöva ett aktivt medborgarskap och forma villkoren för beslutsfattandet” skriver utredningen att

/.../medborgarskapet inte bara är en formell rättighet utan också syftar till att kvinnor skall ha samma möjlighet som män att uttrycka sitt samhällsengagemang. Det handlar om att vara aktiv i politiska församlingar, folkrörelserna och i fackföreningsrörelsen. Vidare handlar det om kvinnors lika möjligheter att delta i det som formar våra före-

ställningar, tankar och idéer om oss själva och vårt samhälle. Det gäller kulturen, utbildningen och folkbildningen.³

Formuleringen om ”kvinnors lika möjligheter att delta i det som formar våra föreställningar, tankar och idéer om oss själva och vårt samhälle”, ser denna kommitté som helt central för kulturpolitiken på scenkonstområdet.

Regeringen använder i propositionen 2005/06:155 begreppet *samhällsmedborgare*, för att betona att det inte är det *nationella* medborgarskapet som avses, vilket skulle kunna fungera uteslutande för utlandsfödda personer och deras barn som lever i Sverige men inte är svenska medborgare. Inom scenkonstområdet ska rätten och möjligheten till att vara aktiv samhällsmedborgare, det vill säga rätten och möjligheten till deltagande, inflytande och delaktighet, gälla dem som är verksamma som professionella scenkonstnärer och kulturarbetare i scenkonstens institutioner och fria kulturliv. Såväl kvinnor som män ska vilja och kunna välja ett yrkesliv inom scenkonsten. Detta blir möjligt om informella maktstrukturer som verkar utestängande uppmärksammas, kartläggs och motverkas.

Inom scenkonstområdet ska rätten och möjligheten till att vara aktiv samhällsmedborgare, det vill säga rätten och möjligheten till deltagande, inflytande och delaktighet, även gälla scenkonstens publik. Scenkonsten är i dag anslagsfinansierad i hög utsträckning. Denna kommitté ställer sig bakom tanken på skattesubventioner inom kultursektorn. Men om scenkonsten utvecklas i en riktning som leder till att medborgarna upplever att det är svårt att vara delaktig i scenkonsten, samt att det saknas öppenhet kring strategier och beslut i de konstnärliga organisationerna, så blir det svårt att fortsatt motivera inför medborgarna att scenkonsten även i framtiden ska subventioneras med offentliga medel. Vad mål nummer 1 konkret kan innebära för scenkonstens institutioner, utvecklar vi i avsnitt 4.4 nedan.

³ SOU 2005:66, s. 465.

4.1.2 Mål nummer två – ekonomisk jämställdhet

Kvinnor och män som är verksamma inom scenkonsten ska ha samma möjligheter och villkor ifråga om utbildning och betalt arbete som ger ekonomisk självständighet livet ut.

I detta mål använder sig kommittén av de definitioner som den jämställdhetspolitiska utredningen föreslår. *Betalt arbete* betyder arbete som ger en lön eller inkomst, som anställd eller som företagare. *Ekonomisk självständighet* handlar om att kvinnor och män ska ha samma reella möjligheter att försörja sig själva och sin familj, inklusive eventuella barn. Det är också viktigt att understryka att kvinnor och män även ska ha samma *villkor* i det avlönade arbetet när det gäller anställnings-, löne-, och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Den jämställdhetspolitiska utredningen, liksom även regeringens proposition, föreslår ett livscykelperspektiv. Med detta menas att det avlönade arbetet inte bara ska ge ekonomisk självständighet i förvärvsaktiv ålder, utan också innebära ekonomisk trygghet och självständighet under pensionen. Detta vill vi understryka vikten av. Målet omfattar även utbildning, såsom grunden för ett arbetsliv inom scenkonsten.

I målkommentaren till det kulturpolitiska mångfaldsmålet (prop. 1996/97:3) står det att:

Arbetsvillkoren för yrkesverksamma konstnärer påverkar vitaliteten och mångfalden inom hela kulturlivet. Den kulturpolitiska uppgiften är att skapa bästa möjliga förutsättningar för det yrkesmässiga konstnärliga arbetet.

Detta kulturpolitiska mål beaktar inte att förutsättningarna för det yrkesmässiga konstnärliga arbetet i dag ser olika ut för män och kvinnor. Vi menar att en visionär utbildnings- och arbetsmarknadspolitik och på kulturområdet bör sträva efter lösningar som ger samma villkor för kvinnor och män att etablera och försörja sig inom kultursektorns arbetsmarknad. Ett yrkesliv inom scenkonsten ska dessutom gå att kombinera med ansvar för hem och familj inklusive eventuella barn. Vad mål nummer 2 konkret kan innebära utvecklar vi i kapitel 7.

4.1.3 Mål nummer tre – om sexualitet och kroppslig integritet

Kvinnor och män som är verksamma i scenkonsten ska ha samma möjlighet till kroppslig integritet.

Scenkonsten, i synnerhet dansen och teatern, arbetar med blicken, kroppen och sexualiteten som uttrycksmedel. Vår vision är att detta arbete ska ske med respekt för alla medarbetares integritet. Sexualisering *i sig* innebär inte något negativt. Scenkonsten kan och bör utforska sexualitet och kroppslighet. Problem uppstår när sexualisering sker på bekostnad av konstnärers integritet som privatpersoner och/eller som yrkespersoner.

Vårt mål knyter an till det delmål som föreslås i regeringens proposition (2005/06:155):

Kvinnor och män, flickor och pojkar, skall ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Målet bygger på den jämställdhetspolitiska utredningens förslag med liknande formulering. Begreppet *kroppslig integritet* ska förstås i både konkret och symbolisk bemärkelse, vilket förklaras så här regeringens proposition:

I konkret bemärkelse handlar det om kvinnor och flickors rätt och möjlighet att bestämma över sin egen kropp, sexualitet och reproduktion. /.../ i symbolisk bemärkelse omfattar (det) också den ökande exploateringen och kommersialiseringen av kvinnokroppen – och i ökande grad av maskroppen – i medier, reklam och pornografi⁴.

Kommittén menar att begreppet *kroppslig integritet* är mycket användbart inom scenkonstområdet, där det framför allt handlar om frihet från de kränkningar som kvinnor (oftast, men också ibland män), reellt eller symboliskt, utsätts för på och bakom scenerna.

Vad mål nummer 3 konkret kan innebära utvecklar vi i kapitel 7.

4.1.4 Mål och åiterrapportering

Vid våra möten med scenkonstens chefer och ledare har vi vid upprepade tillfällen diskuterat mål och åiterrapportering. Såväl institutionschefer som företrädare för Kulturrådet har lyft vikten av nya

⁴ 2005/06:155, s.52.

återrapporteringsformer. Många upplever att det är ungefär samma krav som efterfrågas av olika huvudmän, och att huvuddelen av jämställdhets- och mångfaldsarbetet består av att rapportera till dessa, dock utan systematik eller att det som rapporteras in används till någon fördjupad analys. En gemensam databas har efterfrågats eller åtminstone en kommunikation mellan bidragsgivarna kring vilka krav som man ska efterfråga. ”Hur man ska rapportera när man inte vet vad som förväntas?” och ”Vad är egentligen vårt uppdrag? Hur ser mätningen av detta ut?” uttryckte ett par deltagare under konferensen i Rosenbad. Det finns dock, som vi uppfattar det, en ambivalens: å ena sidan finns en längtan efter tydliga mål och enkla modeller som ska kunna lösa eventuella problem. Å andra sidan finns en rädsla för instrumentell och/eller generell styrning. En deltagare uttryckte:

Mät gärna vårt jämställdhetsarbete men utifrån vår verksamhet, den verklighet vi har och verkar i, och inte bara ur ett teoretiskt sammanhang som det är i dag.

Flera deltagare uttryckte behov av återrapporteringsformer som är dynamiska och som kan beskriva det förändringsarbete som pågår. De former som finns i dag är allt för statiska, menade många.

Irritation har uttryckts mot att jämställdhetsmål för scenkonsten uppfattas som en instrumentell syn på kultur. Det finns chefer som argumenterat för att krav på ökade insatser för jämställdhet inom scenkonsten, är ett uttryck för att regeringen vill att scenkonsten ska lösa frågor som resten av samhället misslyckats med: ”de vill att vi ska att göra värstingar till a-barn” som en deltagare vid rundabordssamtalet i Malmö uttryckte sig. Statssekreterare Claes Ånstrand sa i sitt inledningstal till konferensen bland annat att ”kulturen får inte förminska för att nå andra syften”. En deltagare fäste stor vikt vid detta:

/.../ det är precis vad jag tycker kulturen har utsatts för de sista 20 åren. Vi började prata om mozartalibi, och fortsatte med att säga att musiken är ett medel för att nå ut, ett smörjmedel, till skillnad från musik för egen skull. Så ur den synvinkeln är det ett genombrott att en politisk ledare från kulturdepartementet säger som Ånstrand.

Under våra möten med branschen har det spekulerats i vilken styrning regeringen kommer att ta till som följd av kommitténs arbete. Några har menat att det är osannolikt att scenkonsten kommer att ges kvantitativa jämställdhetsmål, i likhet med dem som finns i det

senaste filmavtalet⁵. Det jämställdhetsarbete man förväntar sig från regeringen, är istället ett attitydpåverkande arbete:

Det är nog mer symbolstyrning som regeringen vill ha, behovsstyrning inom kulturområden skulle vara kostnadsdrivande, det är de inte beredda att ta. Tror inte heller regeringen vill ha kvalitativa eller kvantitativa mål, det skulle innebära för stora risker man vill påverka och utveckla vårt synsätt på detta i svensk sann konsensusanda.

Som argument emot att regeringen skulle börja styra med hjälp av finanser, har kultursektorns komplexa finansiering anförts tillsammans med den princip om armlängds avstånd, som vi redogör för i inledningen till betänkandet. En deltagare vid konferensen i Rosenbad lyfte fram att kultur- och scenkonstsektorn är blandfinansierad – från staten, regioner, kommuner och från publiken:

Blandfinansieringen påverkar styrningssituationen och gör den mer komplex. Armlängdsprincipen komplicerar styrningen ytterligare, vi vill inte att politiska beslutsfattare ska gå in och rota direkt i verksamheten utan att det ska finnas förtroende för kulturinstitutionen att kunna förvalta det uppdrag de fått.

På regional nivå har vissa verksamhetsledare uttryckt att det inte spelar så stor roll vad staten säger. De har kommunen eller regionen som ägare, och det är dem man lyssnar på. Det viktigaste är att ha en balanserad budget, och en stor publik. Kopplingen mellan deras verksamhet och regeringen via Kulturrådet upplevs som ”osynlig”.

Vi får huvuddelen av våra pengar från regionen och vårt uppdrag från vår kulturnämnd och vissa pengar från kulturrådet, det statliga. Det är klart vi ser det som en fördel att kunna vara rätt fristående från staten, men kulturnämndens uppdrag tar vi på stort allvar.

4.1.5 Kommitténs bedömning

Kommittén menar att ett externt tryck i form av politisk styrning är nödvändigt för att förändring ska komma till stånd. Vi anser att mål och återrapportering fyller en mycket viktig funktion. Vår bedömning är att jämställdhetsintegrering av scenkonstens institutioner inte kommer att ske av sig själv. Mål och återrapportering handlar också om att få korrekta beskrivningar av verkligheten, vilket behövs på en politisk nivå för att man ska kunna förändra verk-

⁵ Fokus på film – en ny svensk filmpolitik, prop. 2005/06:3.

ligheten. Vi menar att det krävs tydliga mål, och återrapporteringskrav av såväl insatser som resultat.

Däremot tror vi att symbolstyrning av scenkonsten riskerar att bli kontraproduktiv. Tidigare hade de statliga institutionerna följande uppdrag:

Målet är att främja en samhällsutveckling som kännetecknas av social jämlikhet, jämställdhet mellan kvinnor och män, respekt och tolerans och där etnisk, kulturell, språklig och religiös mångfald tillvaratas som en positiv kraft samt att bidra till minskad diskriminering, främlingsfientlighet och rasism.⁶

Att en institution ska påverka publiken så att det omgivande samhället förändras i en viss riktning, menar vi är en uppgift som inte bör åläggas en scenkonstinstitution. En scenkonstinstitutions ansvar är att den egna organisationen ska vara en arena där män och kvinnor kan vara delaktiga på likvärdiga villkor. Vilken *effekt* konsten bör ha på publiken och samhället kan och ska däremot inte föreskrivas. Sådana konstnärliga mål ska vara upp till en institution att skapa själv. Därför är det positivt att målen från och med 2005 formulerats om till att fokusera på jämställdhetsintegrering av institutionens verksamhet. Regeringen har skärpt återrapporteringskraven till de egna institutionerna och myndigheterna, men fortfarande finns det inga krav på att återrapportera *resultat* av insatser för jämställdhet, det räcker med att rapportera insatserna.

Hur vi menar att styrning i form av mål och återrapportering konkret bör utformas, presenterar vi i förslagen i kapitel 2. Vi konkretiserar detta i kapitel 5 där vi utvärderar de åtgärder som vidtagits för att uppnå regeringens mål såvitt avser jämställdhet, samt i kapitel 7 där vi redogör för villkoren på scenkonstens arbetsmarknad och identifierar behov av åtgärder.

4.2 Andra principen: att jämställdhetsintegrera

En vanligt förekommande uppfattning är att jämställdhet är synonymt med jämnt fördelad representation. Detta är dock endast en del av jämställdhetsbegreppet. De mål vi föreslår ovan, förutsätter bland annat att en organisation fördelar sina resurser jämnt och att organisationens normer ger kvinnor och män likvärdiga möjlig-

⁶ Uppdrag till de nationella scenkonstinstitutionerna 2004, se vidare i kapitel 5 i detta betänkande.

heter till delaktighet och integritet i alla delar av verksamheten. Statsvetaren Anneli Gustafsson lyfter i sin essä *Dom ger tanken kropp – representationer av kön i scenkonst* i detta kapitel, fram att representation inte är ett tillräckligt mått på jämställdhet, det handlar också om att förändra *villkoren* för kvinnor och män i organisationen.

Kortfattat så gäller det att fråga sig vem som spelar huvudrollen och vem som ständigt tycks tilldelas biroller i organisationens beslutsprocesser som sker i såväl sammanträdesrum och repetitionslokaler som i mer inofficiella sammanhang.⁷

Enkelt sammanfattat är jämställdhetsintegrering en form av verksamhetsanalys som syftar till organisationsutveckling⁸. Analysen ska ta hänsyn till skillnader i mäns och kvinnors villkor och behov i verksamheten. Det handlar om att kartlägga nuläget, formulera mål, arbeta mot målen, utvärdera och formulera nya mål. Att driva denna fortgående process är ledningens ansvar. Ledningen är, precis som i allt förändringsarbete, central för att resultat ska åstadkommas. Detta kräver att ledningarna tillägnar sig *kompetens* och *visar stark vilja* i ett komplext område som analys och praktiskt förändringsarbete ur jämställdhetsperspektiv utgör.

Branscher som har höga lönsamhetskrav har ibland utvecklat mer avancerade instrument för verksamhetsanalys, än vad som är fallet i scenkonstbranschen som i så hög grad finansieras av offentliga medel. Till exempel har reklambranschen mycket raffinerade verktyg för att vända sig till specifika målgrupper. Denna bransch har kommit långt i insikten om att samhället består av olika grupper med skilda behov och villkor som det gäller att analysera för att kunna anpassa sina budskap med bästa effekt. Faktorer som spelar in är människors kön, samhällsklass, ålder, fritidsintressen, religion och så vidare.

Här finns en klar parallell till verksamhetsanalys och organisationsutveckling inom scenkonsten – det gäller att ta till vara på och ta hänsyn till alla anställdas och brukares (publikens) villkor och

⁷ Gustafsson, Anneli i detta betänkande.

⁸ Europarådet har slagit fast en definition av jämställdhetsintegrering som används inom EU: "Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet". För en redogörelse för framväxten och innebörden av gender mainstreaming/jämställdhetsintegrering som strategi både nationellt och internationellt, se Ds 2001:64 *Ändrad ordning strategisk utveckling för jämställdhet*.

behov. Sedan finns förstås en stor och avgörande skillnad i målsättning mellan jämställdhetsintegrering och reklambranschens utnyttjande av kunskaper om människors skilda villkor och preferenser – reklambranschens mål är att sälja så mycket av en vara eller tjänst som möjligt, jämställdhetsintegreringens primära mål är att uppnå jämställdhetspolitiska mål om jämnt fördelad makt.

Regeringen har tillsatt en praktiskt arbetande utredning, Jämstöd⁹, som ansvarar för att jämställdhetsintegrera regeringskansli och myndigheter. Flera metoder för jämställdhetsanalyser och förändrande arbete finns framtagna av Jämstöd, men också av andra aktörer som till exempel Länsstyrelsen i Stockholm och dåvarande Svenska Kommunförbundet. Jämstöd har sammanställt ett antal av dessa metoder i en arbetsgång för som de kallar ”hållbar jämställdhetsintegrering” och den finns som bilaga 9 i detta betänkande.

Jämställdhetsintegrering är en strategi och ett förhållningssätt som olika aktörer kan ha, på såväl politisk nivå som på organisationsnivå. Under våra möten med branschen har kunskap efterfrågats, jämställdhetsintegrering är ett nytt begrepp för många. Vi har velat möta detta behov, och i detta kapitel ingår därför fil.dr Eva Marks essä *Jämställdhetsarbete med konservativa rebeller* och Ronnie Hallgrens *Halva scenen, hela friheten – att jämställdhetsintegrera en teaterinstitution*.

4.2.1 Kommitténs bedömning

Eva Mark beskriver i sin essä en princip för jämställdhetsintegrering som kommittén gärna vill framhålla, nämligen att analys, mål och metoder måste formuleras med utgångspunkt i den aktuella kontexten. Endast generella analyser, mål och metoder är inte tillräckliga. En mångfald av teorier och verktyg krävs, samt att teorier också formuleras utifrån de praktiker som finns i verksamheten, menar Eva Mark.

Kommittén har sett att det i scenkonstvärlden ofta sätts upp en motsättning mellan konstnärligt arbete och jämställdhetsintegrering. Motsättningen lägger hinder i vägen för handlingar som förändrar. Vi menar att ett arbete med jämställdhetsintegrering på scenkonstområdet anpassas till de förutsättningar som gäller just i denna kontext. Ett sådant arbete ska *utgå* från kärnverksamheten:

⁹ se www.jamstod.se

Hur ser våra besluts- och arbetsprocesser ut ur jämställdhetsperspektiv när vi producerar det som är vår kärnverksamhet?

Jämställdhetsmål kan vara formulerade av externa krafter, de kan (och bör, menar vi) komma i form av till exempel politiska beslut. För en scenkonstinstitution gäller det att omformulera dessa mål till mål för den egna organisationen, för att själva äga jämställdhetsfrågorna och göra dem så komplexa att de också blir konstnärligt intressanta att arbeta med. Ronnie Hallgren beskriver i sin essä hur den organisation han ledde i drygt elva år, Västsvenska Teater och Dans AB, gjorde just detta. Som svar på ägarnas mål beslöt de att jämställdhetsintegrera teaterns personalpolitik men även kärnverksamhet – att skapa teater- och dansföreställningar för barn, ungdom och vuxna.

Sammantaget menar vi att dessa texter ger en introduktion i vad jämställdhetsintegrering kan innebära på scenkonstområdet. Mer kunskap behövs naturligtvis – kunskap avgörande för att jämställdhetsarbetet ska bli framgångsrikt. I kapitel 2 föreslår vi att Kulturrådet ska bygga upp ett jämställdhetsstöd som bland annat kan bidra med analys- och metodstöd. Men en uppmaning som kommittén ändå vill rikta till scenkonstens institutioner är att jämställdhetsintegrering också bygger på att man sätter igång och inhämtar kunskap (inklusive lär sig av sina misstag) under processens gång. Att diskutera behov av mer kunskap innan man sätter igång, *kan* fungera som ett motstånd. Precis som i en konstnärlig process, måste man ibland börja utan att ha alla svar klara för sig.

Paradoxer och komplexitet

Förändringsarbete kan kompliceras av att en organisation får flera mål som rör olika demokratiperspektiv. Farhågor kring detta har vid flera tillfällen artikulrats i våra möten med branschen. Vi tror att en nyckel kan vara att utgå från den aktuella kontexten. Praktisk kärna befinner sig alltid på ett *konkret* fält när förändringsarbetet ska ta sin början, och på detta fält finns det normer för vad kvinnor, män, hbt-personer (homo- och bisexuella samt transpersoner), heterosexuella, funktionshindrade, barn och äldre får och inte får göra. Hur dessa normer ser ut har inte minst med föreställningar om konstnärlig kvalitet, kulturarv och kön att göra. På en viss scen spelar man kanske teater för barn på ett visst sätt, för det har man alltid gjort. På en annan scen är det personer av ett visst kön och i

en viss ålder som dirigerar för så har det alltid varit och så vidare. Kontexten och dominansförhållandena på den *specifika* platsen, bör få bli det som avgör hur rangordningen och valen ska se ut. All förändring kan inte alltid ske lika snabbt, och/eller exakt samtidigt. Prioritering av *ett* perspektiv, bör ske utifrån att denna prioritering är förbunden med en analys av vad detta innebär för de andra perspektiven, och en plan för hur och när dessa i sin tur ska prioriteras. En viss grundnivå i arbetet ska alltid upprätthållas och inte vara förhandlingsbar. De olika maktordningarna ska få korsa men inte krossa varandra.

Vi har också under våra möten med branschen uppfattat att det finns en rädsla för att såväl jämställdhets- som jämlikhetsarbete ska förenkla och förminska komplexa relationer och arbetsprocesser i konstnärliga organisationer. Till exempel har begreppet *representation* rest en mängd frågor. Vem eller vad ska representeras i scenkonstens organisationer? Vart tänker man sig att detta ska leda? Anneli Gustafsson beskriver i sin essä olika paradoxer som representationsbegreppet ger upphov till i ett förändringsarbete och hon introducerar ett förhållningssätt som vi gärna vill framhålla: att låta analyser och förändringsarbete innebära just paradoxer och motsägelser:

För att bli givande och inte kontraproduktivt, måste det (jämställdhetsarbetet) få vara så komplicerat som det är.¹⁰

4.3 Tredje principen: organisering på scenkonstområdet

När kommittén tillsattes startade vi utredningsarbetet med att orientera oss mot de nätverk, initiativ och händelser som har gett upphov till den debatt och det förändringsarbete, som bland annat lett fram till tillsättningen av kommittén och till den medvetenhet om problemets omfattning som i dag finns. Här synliggörs vår tredje princip: den strategiska betydelsen av att stödja kvinnors organisering för jämställdhetsfrågor.

Genomgången berör huvudsakligen fackligt jämställdhetsarbete men även organisering inom den civila sektorn. Förenklat kan civilsamhället beskrivas som den sfär i samhället där individen verkar i huvudsak ideellt och frivilligt, för sin egen skull och för det gemen-

¹⁰ Gustafsson, Anneli i detta betänkande.

samma. Inom scenkonsten utgörs den civila sektorn av publik- och arrangörsföreningar samt intresseföreningar och utövares nätverk.

I kapitel 7 går vi igenom det jämställdhetsarbete som fackförbunden i dag driver gentemot arbetsgivare på scenkonstområdet. Hur har det jämställdhetsarbetet vuxit fram?

Teaterförbundet och Sveriges Regissörer är de fackförbund på scenkonstområdet som driver ett aktivt jämställdhetsarbete. Här synliggör vi deras del i att formulera problem och sätta jämställdhetsfrågor på den kulturpolitiska agendan.

Avslutningsvis belyses kvinnors särorganisering inom scenkonstområdet och angränsande områden. Inte heller denna genomgång gör anspråk på att vara fullständig men ger en bild av en strategiskt betydelsefull organisationsform för jämställdhetsarbete.

När kommittén tillträdde i mars 2004 hade debatter om avsaknad av genus- och jämställdhetsperspektiv i scenkonsten redan pågått under en längre tid. Krav på ökad jämställdhet hade framför allt rests på teaterområdet, något mindre inom konstmusiken, medan frågorna tycktes minst omdebatterade på dansens område. Det fanns alltså ett tryck på förändring, ett tryck som bland annat ledde fram till denna utredning, men offentligt artikulerades detta tryck olika starkt på olika scenkonstområden. En fråga som vi genomgående ställt oss under utredningsarbete är vad detta kan bero på. Finns det strukturella och historiska förklaringar till att det ser ut som det gör?

Under de två år som denna kommitté har arbetat har diskussionen fortskridit. Många, inklusive utbildnings- och kulturministern själv (se betänkandets inledning), har förvånats över att scenkonstvärlden inte är mer jämställd än andra samhällssektorer, ja, att den snarare ligger långt efter samhället i övrigt. Scenkonstens självbild som jämställd och progressiv, har inte alltid stämt med verkliga förhållanden.

Något vi mött under våra samtal med utövare i branschen och med studerande vid scenkonstnärliga utbildningar, är vittnesmål om att detta glapp mellan självbild och verklighet framför allt är något som kvinnor är bekanta med. Många män som agerar i samma sfärer, och som har samma yrken eller studerar vid samma scenkonstnärliga utbildning som sina kvinnliga kollegor har inte upplevt diskriminering på samma sätt och därför inte heller sett bristande jämställdhet som ett särskilt stort problem. Ett glapp som handlar om den egna positionen i könsmaktordningen, kan

tydligt skönjas mellan män och kvinnor på scenkonstområdet, när det gäller förståelse, insikter och engagemang.¹¹

Denna kommitté vill, som ett led i att förhoppningsvis öka förståelsen och överbrygga detta glapp, framhäva vikten av de skilda initiativ som tagits av organisationer och/eller privatpersoner att lyfta jämställdhetsfrågor. I detta kapitel fokuserar vi på organisering inom branschen i stort, i kapitel 6 så lyfter vi den påverkan som enskilda och organiserade studenter haft för förändring av de scenkonstnärliga utbildningarna. Inte sällan har initiativ till förändring tagits av individer (kvinnor) som reagerat på hur de själva eller andra har behandlats och på att det ser ut som det gör. Inte sällan har diskussionen om bristen på jämställdhet initierats trots uttalat eller uttalat motstånd. Det har krävts mod för att agera.

4.3.1 Medier

Att frågorna givits utrymme i medierna, till exempel på dagstidningarnas kultursidor, ska inte heller underskattas. I *Dagens Nyheter*s kulturdel publicerar i februari/mars 2003 konstnären Marianne Lindberg de Geer två debattartiklar som uppmärksammar bristen på jämställdhet i det svenska teaterlivet, artiklarna följs upp av ett reportage.¹²

Svenska Dagbladet publicerar i början av juni 2003 en rad artiklar om bristen på jämställdhet i det svenska kulturlivet. Tidningen tar fram fakta som pekar på att få riksorganisationer och förbund försöker göra något åt det faktum att kulturlivet styrs av män, trots att alla är fullt medvetna om problemet. En genomgång av kulturchefsposter inom musiken visar att mer än åtta av tio chefer är män. En intervju med dåvarande kulturminister Marita Ulvskog den 7 juni ger en bild av att en framtida ökad styrning från Kulturdepartementet ska förändra denna situation kulturpolitiskt.¹³

En rapport som fick stort genomslag i media, i jämställdhetsdiskussionen och inom facket, är den kartläggning som vi presenterade i kapitel 3, *Fan skall vara skådespelerska 45+*, som regissören

¹¹ För en beskrivning av kvinnors strategier och mäns omedvetenhet, se Ellefsen-Lysander, Tove i detta betänkande.

¹² Skawonius, Betty "Teatern är en manlig värld", *Dagens Nyheter* 2003-02-27.

¹³ Kalmteg, Lina "Männen har makten i svenska kulturlivet", *Svenska Dagbladet* 2003-06-05, "Organisationerna passiva inför mansdominansen", *Svenska Dagbladet* 2003-06-05, "Hon är ett undantag i svenskt musikliv", *Svenska Dagbladet* 2003-06-06, "Jag har inte sett några förändringar på tjugo år", *Svenska Dagbladet* 2003-06-06, och "Ökad styrning ska minska obalans", *Svenska Dagbladet* 2003-06-07.

Karin Enberg gjorde på uppdrag av Teaterförbundet 2003. Enberg kartlägger arbetsmarknaden 2001 för skådespelare, dramatiker och regissörer med hjälp av Teaterårsboken och går igenom alla landets olika teatrar utifrån kön på dramatiker och regissörer samt utifrån kön och ålder på skådespelare. Kvinnor över 45 år har svårast att få arbete, visar Enbergs studie, här spelas bara 115 av 388 roller (eller 29 procent) av kvinnor.¹⁴

I *Dagens Nyheter* den 16 november 2004 uppmärksammas återigen att det endast finns tre kvinnor som är teaterchefer i Sverige.¹⁵

Ovanstående är några exempel på den debatt som tagit plats i medier. Observera dock att fokus i alla dessa exempel företrädesvis ligger på teater- och musikområdet. Bristen på jämställdhet inom dansområdet har enligt vad kommittén erfarit uppmärksammats i mindre omfattning.

Flera tidskrifter har fungerat som en påverkande kraft genom att i varierande utsträckning behandla frågor om jämställdhet inom scenkonst samt skriva om scenkonstnärlig gestaltning ur ett genusperspektiv. *Visslingar & Rop*, *nättidskriften Nummer*, *den feministiska kulturtidskriften Femkul*, *Teatertidningen*, *Danstidningen*, *Nutida Dans*, *Nutida musik/Tritonus* och *KIM – kvinnor i musik* är några exempel, dessa presenteras i bilaga 6 *Branschens guide till jämställdhet på scenkonstområdet* i detta betänkande.

4.3.2 Fackförbunden

I kapitel 7 går vi igenom de fackförbund som är aktiva inom scenkonstområdet, i samband med att vi beskriver de åtgärder som vidtagits för att uppnå jämställdhet inom scenkonstens arbetsmarknad. Två fackförbund, Teaterförbundet och Sveriges Regissörer, har fungerat som en plattform för organisering och viktiga aktörer för att sätta jämställdhetsfrågor på agendan. Teaterförbundet är den organisation som har de mest ambitiösa målen och där flera kvinnor driver arbetet framåt. I vilken mån som målen har uppnåtts är dock svårt att bedöma.

Sveriges Regissörer bedriver också ett mycket ambitiöst jämställdhetsarbete som opinionsbildare och pådrivande fackförbund

¹⁴ Se kapitel 3 i detta betänkande samt Kalmteg, Lina "Det är män som står på scenen", *Svenska Dagbladet* 2003-09-23.

¹⁵ Skawonius, Betty "Bara tre teatrar styrs av kvinnor", *Dagens Nyheter* 2004-11-16.

gentemot stat och regering. Sveriges Regissörers genusgrupp har sen starten år 2000 profilerat förbundet i jämställdhetsfrågan.

Det förändringstryck som enskilda kulturutövare, organiserade utövare (inom fackförbund och andra nätverk), skribenter, kritiker och politiker på detta sätt kunnat utöva, har betytt mycket för att driva jämställdhetsfrågorna framåt, och särskilt för den som arbetat i motvind på den egna scenen eller institutionen.

4.3.3 Kulturområdet i utredningen *Kvinnors organisering*

På senare år har kvinnlig särorganisering uppmärksammats av regeringen som en viktig del av det jämställdhetspolitiska arbetet. Särorganisering har från regeringens sida lyfts fram som ett komplement till huvudstrategin för jämställdhetsarbetet som benämns jämställdhetsintegrering. Utredningen om kvinnors organisering gjorde 2004 en analys av de nya organisationsformer som uppstått på senare tid och där kvinnors organisering i nätverk och ideella föreningar utgör ett kraftfullt instrument för jämställdhet och annan samhällelig förändring. Kulturområdet ingick som en av många sfärer i detta utredningsarbete.

Bland annat omnämndes musikföreningar som exempel på organisationer som

anses ha ett stort inflytande på musiklivet i kommunen och för situationen för kvinnliga musiker. Tack vare den [musikföreningen *She's Got the Beat* i Umeå] tar kvinnor mycket mer plats på den lokala musikscenen.¹⁶

En genomgång av bidrag till organisationer inom kulturpolitiken, samt om dessa redovisar könsuppdelad statistik, eller ej, gjordes också.¹⁷

4.3.4 Särorganisering

Kommittén vill slå fast att jämställdhetsintegrering är den princip som bör vägleda allt jämställdhetsarbete på scenkonstområdet. Samtidigt är det viktigt att betona att ett förändringsarbete i särorganiserad form också kan och i många fall även bör bedrivas. I alla

¹⁶ *Kvinnors organisering – betänkande av utredningen statligt stöd för kvinnors organisering*, SOU 2004:59, s. 103.

¹⁷ SOU 2004:59, s. 156.

sammanhang där människor möts och verkar sker ett kontinuerligt flöde av makt och positioner, men det är stor skillnad i villkor när det gäller påverkansmöjligheter, för den som befinner sig inom en större statlig institution och den som arbetar i en fri grupp eller som frilans. Kvinnor som särorganiserar sig kan oavsett var de befinner sig, öka förändringstrycket och utveckla nya uttrycksformer som i sin tur kan inspirera och ibland utmana ett mer integrerat jämställdhetsarbete. Särorganisationer kan också ställa direkta krav på förändring av kulturpolitiken och av institutionerna på scenkonstområdet.

Åsikterna om för- och nackdelar med en särorganisering av kvinnor går ofta isär. Kvinnor som väljer att särorganisera sig möts också ofta av ett ifrågasättande. Denna kommitté har i sin analys utgått ifrån två synsätt på kvinnors organisering, inspirerade av journalisten Kristina Hultman (konsult i utredningen).¹⁸

Analysen går ut på att kvinnor använder skilda strategier, och kan agera olika under olika perioder av sina liv, och i skilda kontexter. Bilden kan därför inte bli entydig.

Svårigheten att skapa en bild av särorganisering hänger också ihop med att kvinnor både befinner sig i och utanför manliga strukturer. Könsmaktordningar leder till att kvinnor ibland utesluts ur mansdominerade strukturer, ibland släpps in. Den manliga informella särorganiseringen för bibehållande av mäns privilegier är det som främst genererar ett bibehållande av status quo. Exempel på manlig särorganisering utifrån en feministisk analys lyser med sin frånvaro. När viljan uppstår att särskilt stötta män inom en kvinnodominerad struktur, som exempelvis sker inom dansen, görs detta inom befintliga strukturer och möter nästan aldrig något motstånd. Tvärtom. Män kan särbehandlas utan att det möter protester.¹⁹

Hultman talar om kvinnoidentifierad och motståndsidentifierad organisering. I praktiken menar hon, existerar ofta de båda synsätten parallellt eftersom alla kvinnor måste förhålla sig till det faktum att de både i någon mening *är* kvinnor (de finns på riktigt, de är inga tomma konstruktioner), samtidigt som de underordnas av de

¹⁸ Analysen har sin upprinnelse i ett förarbete till betänkandet *Kvinnors organisering – betänkande av utredningen statligt stöd för kvinnors organisering*, SOU 2004:59, och presenterades i Hultmans inledningsanförande på seminariet *Vår röst, vår musik*, som kommittén arrangerade i samarbete med Orkesterutredningen och Musikmuseet 2005-12-11.

¹⁹ Källa: Yeoman, Nanushka (2003) "Är konsten en man eller kvinna", *Nutida musik/Tritonus* nr 1, s. 15–16.

innebörder som västerländska könsmaktordningar lägger i begreppet kvinna (känslostyrd, omhändertagande, sexobjekt, vacker, moderlig, heterosexuell, vit och så vidare). Att definiera sig som kvinna utifrån andra parametrar, och organisera sig därefter, kan både fungera identitetsskapande och som en motståndshandling.

Vilket argument för organisering som kvinnor lyfter fram beror på plats och situation. Men i en analys av kvinnors organisering är det viktigt att särskilja olika sätt att tänka kring organisering, eftersom olika sätt att definiera kön får konsekvenser för hur man sätter gränser inom en organisation och till exempel relaterar till personer som vägrar inordna sig på ett konventionellt sätt i dikotomin man/kvinna. Om utgångspunkterna för särorganiseringen missförstås, riskerar diskussionen om särorganiseringens för- och nackdelar att bli begreppsligt förvirrad.

Hultman menar att olika sätt att organisera, synliggör gruppen kvinnor, men syftet särskiljer dem. Kvinnoidentifierad särorganisering vänder sig ofta inåt, mot den egna gruppen, till exempel kvinnorörelsen, i jakten på en egen fast identitet som konstrueras i motsats till män. I den kvinnoidentifierade organiseringen ses även enstaka mäns närvaro som problematisk.

Motståndsorganiseringen är mer tydligt utåtriktad. Den syftar till att synliggöra kvinnor som politisk kategori och uppmärksamma samhället på orättvisor som drabbar kvinnor just på grund av kön. I sådana organiseringsformer kan män beredas utrymme så länge som de inte blir för dominerande. Den feministiska maktanalysen blir gemenskapsgenererande, snarare än kvinnoidentiteten.

Kvinnoidentifierad särorganisering utgår från tanken att kvinnor utvecklar en gemensam identitet – en särskild kvinnokultur – i gemenskap med andra kvinnor. Utifrån denna syn på kön utvecklades en hel del av de kulturpolitiska resonemangen till exempel på 1970-talet. Utvecklingen av en särskild kvinnokultur ansågs då ha ett stort värde i sig. Det var viktigt att kvinnor fick möjlighet att formulera ståndpunkter och idéer i rum där män inte dominerade. I dag lever denna föreställning kvar. Däremot har de flesta kvinnogrupper gått ifrån föreställningen att det finns en *essentiell* (naturlig/genomsläpande) kvinnlighet som kan utvecklas i gemenskap med andra kvinnor. Kvinnoidentiteten beskrivs oftare som socialt och kulturellt konstruerad. Kvinnors olikhet betonas mer.

Ett annat perspektiv på organisering går ut på att kvinnor utestängs från områden där män dominerar. Som en reaktion på mot-

ståndet kan kvinnor sluta sig samman i grupp, antingen för att slippa möta, eller aktivt motarbeta, detta motstånd. Bakgrunden till detta motiv till särorganisering är att kvinnor i ett samhälle som genomsyras av könsmaktordningar alltid kommer framställas som problem. Särorganiseringen blir då ett sätt att visa att könet i sig – att vara eller benämnas kvinna – inte utgör något problem. Kvinnor lider inte brist på något. De är inget problem. Det är inte hos dem som något fattas. Problemet är i stället att män begränsar kvinnors rörelsefrihet och inte släpper ifrån sig makt och utrymme.

Särorganisering av kvinnor förstås här som en motståndshandling och ett svar på att kvinnor utdefinieras på grund av att de både definieras som just kvinnor och kritiserats för att inte vara kvinnor ”på rätt sätt”. Hur kvinnor eventuellt *är*, blir mindre viktigt. I den här typen av tänkande välkomnas ofta män som solidariskt stödjer försöken att bryta ner ett manligt motstånd. Det kan också förekomma en kritik mot *andra* kvinnors sätt att normera kvinnlighet i motståndsidentifierade grupper. Frågor om klassrelaterad och etniskt baserad dominans, samt heterosexuell normering, tas ofta upp till diskussion. Hur diskussionen förs beror på vilka erfarenheter kvinnorna har, som ingår i den aktuella gruppen.

4.3.5 Kulturen och scenkonsten som en del av kvinnorörelsen

Kulturutövande kvinnor har alltid utgjort en viktig del i kvinnorörelsen, såväl på dansens, musikens, teaterns som bildkonstens och litteraturens område. Mest uppmärksammas är kanske den roll kulturen spelade under 1970-talet. Teateruppsättningar med musikinslag som *Jösses flickor*, *Kärleksföreställningen* med mera utgör i dag en del av ett feministiskt kulturellt arv som nya generationer tar till sig och för vidare.²⁰

Och på konstens område utgör Annas Sjödals emblematiske bild av kvinnoängest i förorten (den Munch-inspirerade målningen ”Vår i Hallonbergen”) och Monica Siöös bild på en svart kosmisk födande kvinna (”God Giving Birth”) i dag ovärderliga delar av ett

²⁰ För en diskussion om feminism, konst och kultur se *Vi arbetar för livet*, Liljevalchs 1980, eller den fristående utställningskatalogen *Konstfeminism*, utgiven av Dunkers Kulturhus, Liljevalchs konsthall och Riksställningar i samarbete med Bokförlaget Atlas i samband med utställningen *Konstfeminism* år 2005. Boken innehåller texter av bland annat den brittiske konstvetaren Griselda Pollock och svenska dito Barbro Werkmäster. Se även till exempel Isaksson, Emma (2002) ”Vi måste höja våra röster – kvinnomusiken i den nya kvinnorörelsen”, paper till det VII Nordiska kvinnohistorikermötet, Göteborg.

kollektivt feministiskt minne. Men även senare generationer har bidragit till kvinnokulturen. 1980-talets punkinspirerade band gav feminismen nya råare kulturella uttryck, och på 1990-talet började feministiska konstnärer dekonstruera själva begreppet kvinna och satte fokus på konstnären själv, i rollen som subjekt/objekt.²¹

Gallerister som kritiserades för mansdominans kunde få bananer i present av ett hemligt amerikanskt inspirerat nätverk som bar apmasker över huvudet och 1990-talet kom att bli startskottet för de kulturella uttryck som i dag kan sägas gå under begreppet queer kultur. Heterosexualitet som förgivettagen livsform började kritiserars som förtryckande och normerande och kategorin kön, alltså själva kvinno- och mansidentiteten, kunde inte längre tas för given. Radikal- och anarkafeministiskt inspirerade kvinnor tog också över patriarkala uttryck för objektifiering av kvinnor och gav helt nya kraftfulla associationer till företeelser som till exempel cheerleading, Fröken Sverigetävlingar och Luciatåg. Kvinnor med annan bakgrund än svensk började också ifrågasätta normer för svenskhet utifrån ett feministiskt perspektiv.²²

Under 2000-talet har många av dessa kritiska uttryck sammanmält i det akademiska paraplybegreppet intersektionalitet, som vi presenterar i betänkandets inledning. I den feministiska debatten och när det gäller feministiska kulturuttryck talar man allt oftare om att olika maktordningar samvarierar med varandra i ett komplext spel av över- och underordning. Det kvinnokulturella fältet blir allt mer diversifierat.

I dag finns en feministisk (och i många fall intersektionell) scenkonst som framför allt tar plats vid festivaler, klubbar och fria teater- och dansscener i framför allt storstäderna. En del av denna scenkonst rör sig i gränslanden mellan olika genrer. Enligt vår erfarenhet så kännetecknas scenkonstens hybridformer av ett visst mått av respektlöshet gentemot konstformernas traditioner. I och med att dessa traditioner ofta är maskulint präglade, tycker vi oss se att denna nyskapande riktning gynnar alternativa könsnormer och även skapar ökat utrymme för andra normkritiska perspektiv. En del av den scenkonst som rör sig i gränslanden mellan genrer sysslar även med att omförhandla det traditionella kontraktet mel-

²¹ Se Lind, Maria (1993) "Kvinnokultur och flickkonst – frälsning eller förbannelse?", *Bang* nr 3, s. 6–9.

²² Se Edemo, Gunilla och Westerlund, Ulrika (2004) *Femkamp, Bang om nordisk feminism*, Stockholm: Bang förlag.

lan en aktiv utövare på scenen och en passiv publik i salongen. Man söker nya former för interaktivitet mellan utövare och publik.

Exempel på arenor där konstnärskap som tematiserar kön, makt och normer ur olika feministiska perspektiv har utrymme är Lacrimosa, som är en feministisk teatergrupp och tankesmedja med egen scen på Södermalm i Stockholm, festivalen *Polly* i Stockholm och Göteborg som kommittén samarbetat med och vars arrangörer vill utmana normer och strukturer, Teater Scenario i Stockholm vars konstnärliga ledare Daniela Kullman medverkat vid kommitténs seminarium *Är kvalitet ett (köns) neutralt begrepp?* samt teatergruppen Kunq i Stockholm vars konstnärliga ledare Pelle Hanaeus medverkade vid kommitténs seminarium *Straight Acting på Stora scenen*.²³ Några enskilda scenkonstnärer vars konstnärskap bland annat innehåller aspekter av liknande tematiker och som medverkat vid kommitténs seminarier är skådespelerskorna Lo Kauppi och Lotti Törnros, performancekonstnären Catti Brandelius, dansaren Anders Jacobson, koreograferna Malin Hellkvist Sellén och Dorte Olesen.²⁴ Det finns många, många fler grupper och enskilda scenkonstnärer inom detta fält och alla kan inte lyftas fram här. Några av dem porträtterades i *Dagens Nyheter* i mars 2005, då tidningen uppmärksammade att dessa scenkonstyttringar, som tematiserar makt, kön, kropp och sexualitet, drar en stor publik.²⁵

I kommittén har vi diskuterat att det finns en risk med att den här scenkonsten främst tar plats utanför institutionerna och det etablerade scenkonstlivet. Det är inte en risk för utövarna själva, utan för institutionerna. Vi menar att institutionerna riskerar att gå miste om förnyelse av sina repertoarer och konstnärliga uttryck, om de inte aktivt börjar öppna sig och ge dessa fria aktörer plats på scenerna.

²³ Dessa aktörer och några till presenteras i *Branschens guide till jämställdhet på scenkonstområdet*, bilaga till detta betänkande.

²⁴ Se bilaga till detta betänkande, där kommitténs seminarier presenteras.

²⁵ Kalmteg, Lina "Feministiska föreställningar fyller salongerna", *Dagens Nyheter* 2005-03-24.

4.3.6 Organisering inom teaterområdet

Startskottet för det fackliga arbetet med jämställdhet – Skeppsholmen 1990

Arbetet med jämställdhetsfrågor började inom Teaterförbundet (TF) under slutet av 1980-talet. Till att börja med fanns ett kvinnoutskott som arbetade fram till riksstämman 1991. Ett första större kvinnoseminarium, som det då kallades, arrangerades på Skeppsholmen i Stockholm 9–11 juni 1990. Kvinnoutskottet gjorde också en undersökning av fördelningen av arbetsuppgifterna för kvinnliga och manliga regissörer och skådespelare på teatrarna.²⁶

Bakgrunden till seminariet på Skeppsholmen var inrättandet av det särskilda kvinnoutskottet för ett långsiktigt fackligt och konstnärligt arbete för att föra fram kvinnorna inom Teaterförbundets alla områden. Många medlemmar, framför allt kvinnor, hade på Teaterförbundets riksstämma 1988 riktat kritik mot bristen på förnyelse inom förbundet, och efter mycken diskussion inrättades kvinnoutskottet på förslag av bland andra Astrid Assefa (Teaterförbundets frilansråd) och Karin Enberg.²⁷

Som en förberedelse för seminariet som hade beslutats på stämman 1988, arrangerade Kvinnoutskottet planeringsmöten med TF-medlemmar i hela landet, och sökte pengar även utanför TF för genomförande av seminariet.²⁸

Alla teatrar och avdelningar inom TF utsåg kontaktpersoner, och kvinnoutskottet tog fram statistik över TF:s representation samt hur det såg ut på teatrarna, både personellt och konstnärligt.²⁹

Under tre dagar i juni 1990 hölls så det stora kvinnoseminariet. Föreläsningarna ägde rum på Moderna museet och föreställningarna på Folkkulturcentrum, Dramaten och Filmhuset i Stockholm. Deltagarna var en blandning av skådespelare, dansare, regissörer, peruk- och maskmakare, talboksinläsare, informationsansvariga, kostymörer, artister, biljettförsäljare, dramaturger, produktionsledare, filmare, sufflöser, dockskådespelare, kanslist, producenter, drama-

²⁶ Se också *Nytt från Teaterförbundet* (1990) nr 4, och *Entré* (1990) nr 3.

²⁷ Aktiva aktörer inom kvinnoutskottet var bland andra Karin Enberg, Astrid Assefa, Lena Pia Bernhardsson, Bella Seward och Anna Carlson.

²⁸ Finansärer utöver TF var Civildepartementet, Stockholms kommun och Teaterhögskolan.

²⁹ Den organisationskommitté som bildades för seminariets genomförande bestod förutom kvinnoutskottets ledamöter av Iwa Boman, skådespelare Stockholms stadsteater, Lena Brännström, frilansregissör, Ewa Carlsson och Lena Celandér, frilansskådespelare, Görel Elf, filmare, Marianne Rolf, frilansregissör, Hilde Selander, frilansskådespelare, Lotta Zacharias, producent Stockholms stadsteater samt utskottets sekreterare, ombudsman Ulf Mårtens.

pedagoger, filmarbetare och regissörer.³⁰ För många av dem som deltog, blev seminariet en startpunkt för ett aktivt jämställdhetsarbete på alla nivåer, arbetsplatser och områden.

1990-talets jämställdhetsarbete inom Teaterförbundet

Efter kvinnoseminariet fortsatte kvinnoutskottets utåtriktade arbete. Utskottet samarbetade med TCO:s jämställdhetsansvariga, samt med Arbetsmiljöfondens KOM-program. På TF-möten runt om i landet informerade utskottet om 1991 års jämställdhetslag och spred inhemsk och utländsk statistik.

Kontakter etablerades också internationellt, med bland annat Internationella Skådespelarförbundet (FIA) och dess Charter for Women Performers. Fakta om kvinnor inom scenkonsten kom också från bland annat från British Equity och Screen Actors Guild i New York.

Detta initialt mycket pådrivande arbete för att lyfta jämställdhetsfrågan inom Teaterförbundet och på teatrarna generellt, blev upptakten till att Teaterförbundet i mitten av 1990-talet började utse särskilda personer med ansvar för jämställdhetsfrågan, så kallade jämställdhetsombud. Jämställdhetsfrågorna kom dock inte att spela någon stor roll vid de stora uppsägningarna i början på 1990-

³⁰ I seminariet deltog kvinnor från Operan, Dramaten, Stockholms stadsteater, Göteborgs stadsteater, Folkteatern i Göteborg, Malmö stadsteater, Östgötateatern, Upsala stadsteater, Norrbottensteatern, Borås stadsteater, Mittlänsteatern, Västmanlands länsteater, Riksteatern, Länsteatern i Örebro, Länsteatern i Dalarna, Skaraborgs länsteater och Älvsborgsteatern. Deltagarna kom också från många olika yrkesavdelningar inom TF: scenografi-, dramapedagog- och filmavdelningen samt ett drygt 60-tal kvinnor från den största avdelningen nr 101, frilansavdelningen där också fria grupperns medlemmar ingick. Scenskolorna i Stockholm och Göteborg samt Dramatiska institutet var också representerade. Gäster och observatörer var bland andra Monica Boëthius, Arbetsmiljöfonden, Marit Bolling, Norsk skuespillerförbund, Karin Helander, teatervetare, Nina Lekander, journalist, Ulla Abrahamsson, publikforskare, Lena Sandstedt, journalist, Sara Saks, teatervetare, Nancy Westman, journalist, Sara Erlingsdotter, regissör, Ann Victorin, tv-producent, Kristina Persson, TCO, Ulf Mårtens, ombudsman TF samt Shoshana Kushner, ekonomisk chef, TF.

Seminariet varade i tre dagar och var indelat i teman: dramatik/innehåll, regi/makt och skådespeleri/roller. Bland de medverkande kan nämnas: Suzanne Osten, Madeleine von Heland, Ingegerd Montán, Gunilla Ambjörnsson, Margareta Garpe, Gunilla Jensen, Gunilla Linn Persson, Elisabeth Palo, Barbro Smeds, Mia Törnquist, Astrid Assefa, Bella Seward, Birgitta Onsell, Kristin Olsoni, Gunilla Berg, Britt Edwall, Catti Edfeldt, Marie-Louise Ekman, Hilda Hellwig, Gunnel Lindblom, Åsa Melldahl, Laila Mikkelsen, Eva Molin, Christina Olofsson, Eva Sköld, Wiveka Warenfalk, Marianne Rolf och Görel Elf, Ritva Sikkala, Inger Zielfelt, Sara Arnia, Kim Anderzon, Bibi Andersson, Hanna Landing, Mona Malm, Mariann Rudberg, Iwa Boman och Lena Brännström.

talet, och var inte en del av det ordinarie förhandlingsarbetet. Teaterförbundets första jämställdhetsprogram antogs 2002.

Vid riksstämman 1991 ändrades namnet på utskottet till Kvinno- och jämställdhetsutskottet. Detta utskott arbetade fram ett förslag till jämställdhetsprogram till riksstämman 1994. Där beslutades också att jämställdhetsfrågorna skulle vara prioriterade inom Teaterförbundet och att en ombudsman skulle ha jämställdhetsfrågor som specialområde. Riksstämman antog också normalstadgar där det framgick att avdelningarna skulle verka för jämställdhet och att årsmötet skulle utse ett eller flera jämställdhetsombud.

Teaterförbundet omorganiserades 1994 och delade upp sig i så kallade riksavdelningar (som numera kallas yrkesavdelningar) för olika yrkesområden. Dansområdet fick sin egen riksavdelning bland annat. Beslut togs på stämman 1994 om att såväl riksavdelningarna, lokalavdelningarna på institutionsteatrarna, som de regionavdelningar som ersatte den gamla stora frilansavdelningen, skulle utse jämställdhetsombud. Flera konstnärliga seminarier anordnades också, under vilka det konstnärliga arbetet diskuterades ur ett jämställdhetsperspektiv. Detta var innan den jämställdhetspolitiska diskussionen hade nått så långt att man börjat skilja mellan jämställdhet och genus (för en definition av skillnaden mellan dessa två begrepp se inledningen till detta betänkande).

Under stämmoperioden 1994–98 ändrades namnet igen till Jämställdhetsgruppen. Gruppen som bestod av fyra till fem förtroendevalda och en ombudsman anställd på kansliet (Pia Lindgren) anordnade utbildningar om lagens innehåll och hur man gör en jämställdhetsplan, för jämställdhetsombud såväl centralt som regionalt. Mycket arbete lades ner på att kontakta avdelningar för att få dem att utse ombud.

Det visade sig att en hel del av Teaterförbundets medlemmar, som annars inte var särskilt intresserade av andra fackliga frågor, ville arbeta med jämställdhetsfrågor. Jämställdhetsombuden saknade ofta tidigare erfarenhet av fackligt arbete. Jämställdhetsarbetet ökade på så sätt den fackliga aktiviteten inte minst bland kvinnor, men medförde också att jämställdhetsombuden och andra som arbetade med frågan, hamnade utanför det ordinarie fackliga arbetet på de flesta teatrar. Ombuden tenderade att sluta efter ett år och utbildningar fick därför ordnas årligen och med ständigt nya personer. Det tog lång tid innan jämställdhetsarbetet började ses som en naturlig del av den fackliga verksamheten.

Många upplevde det också som tungt att driva frågan i avdelningarna, och de som var ombud i riks- och regionalavdelningar hade svårt att se på vilket sätt de skulle arbeta praktiskt med frågorna. Dels upplevdes det som tungt att driva frågan gentemot den egna styrelsen, dels gentemot arbetsgivarna. Dessa saknade ofta helt kunskaper på jämställdhetsområdet. Kommentarer som att ”Jaha ska vi börja räkna repliker nu”, och ”Vi sysslar faktiskt med konst här och har inte tid med sånt tjafs”, fick många att tappa entusiasmen. För att förändra dessa strukturer utbildar Teaterförbundet i dag även styrelserna, och inte enbart särskilda ombud, i jämställdhetsfrågor.

På Riksstämman 1998 antogs ett reviderat jämställdhetsprogram. Arbetet med utbildningar, huvudsakligen regionalt, fortsatte. Nu låg tyngdpunkten på löner och sexuella trakasserier (se kapitel 7 i detta betänkande). Teaterförbundet blev också ombett av teaterchefer att komma och hålla utbildningar om lagen, om jämställdhetsplaner och om vad sexuella trakasserier är. Man besökte teaterhögskolorna och diskuterade jämställdhet.

Teaterförbundet menar också att man utövade hårda påtryckningar på dåvarande Teatrarnas Riksförbund (nu Svensk Scenkonst) om att den utlovade könsuppdelade statistiken skulle göras samt att jämställdhetslagen skulle följas. Påtryckningarna gav betydligt snabbare resultat då media började uppmärksamma frågan. I dag finns en överenskommelse med Teaterförbundet om att Svensk Scenkonst ska redovisa könsuppdelad statistik.

Under stämmoperioden efter 1998 genomfördes två stora seminarier om de konstnärliga frågorna, ett med deltagare från talteaterns område³¹ och ett som behandlade opera-, dans- och musikalområdet³². Båda dessa seminarier var mycket uppskattade och inom Teaterförbundet ser man dem som viktiga för de samtal om jämställdhetsfrågor som allt mer kom att föras på institutionerna. Det blev också tydligt att den inom dansen och musikteatern nästan inte alls fördes några diskussioner om jämställdhet, medan frågan debatterades inom talteatern, om än i begränsad omfattning. Genomgående användes argument om kulturarv och konstnärlig kvalitet för att förklara ojämställdheten.

³¹ Med bland annat Krister Henriksson och Mona Malm.

³² Med bland annat Kerstin Nerbe, Lars Tibell, Kenneth Kvarnström och Astrid von Rosen.

2000-talets jämställdhetsarbete inom Teaterförbundet

Inom Internationella Skådespelarförbundet (FIA) initierade Tomas Bolme arbetet med jämställdhetsfrågor och våren 2001 deltog han tillsammans med Pia Engström Lindgren från JämO i en kvinno-konferens på Kuba. Inför den översattes Teaterförbundets jämställdhetsprogram till spanska.

Jämställdhetsgruppen fick, hösten 2001, i uppdrag att utarbeta en diskrimineringspolicy som skulle sändas på remiss och behandlas av stämman 2002. Policyn antogs av stämman liksom det marginalt reviderade jämställdhetsprogrammet. Teaterförbundets jämställdhetsutskott/jämställdhetsgrupp har sammanfattningsvis verkat mycket pådrivande gentemot förbundet centralt och enskilda personers insatser där kan inte nog betonas. Karin Enberg, Ulla Svedin, Pia Engström Lindgren med flera. Och i dag finns en ny generation feminister inom Teaterförbundet. Samtidigt finns det de som menar att strukturen med ett särskilt utskott länge hållit jämställdhetsfrågorna borta från den viktigaste maktfaktorn inom Teaterförbundet, förbundsstyrelsen.

Flera av de pådrivande personerna i jämställdhetsgruppen (Ulla Svedin och Anna Carlson från den första generationen, Minna Krook från den lite yngre), sitter dock i dag i Teaterförbundets förbundsstyrelse, vilket kan tolkas som ett tecken på att jämställdhetsfrågorna håller på att få en mer central roll i förbundets fackliga arbete. Se vidare om Teaterförbundets jämställdhetsarbete i kapitel 7, avsnitt 7.5.2.

Jämställdhetsarbete på 2000-talet inom Sveriges Regissörer – *Allt genust*

I maj 2003 arrangerade Fackförbundet Sveriges Regissörer i samarbete med Dramatiska Institutet ett seminarium under rubriken *Allt genust*. Seminariet var det andra i ordningen, efter ett första mycket uppmärksammat och välbesökt filmseminarium med samma titel i januari samma år. Dramatiska Institutet anmäldes då bland annat av sina egna studenter till JämO.

Sveriges regissörer angav fem tydliga syften med sitt seminarium och arrangemanget var överhuvudtaget mycket målinriktat och byggde bland annat på referenser till Kulturdepartementets uppdrag till Dramaten, Operan och Riksteatern, och regleringsbrev till

Kulturrådet. Bland annat uppmärksammades att regeringens uppdrag detta år var mycket skarpare när de riktade sig till Svenska Filminstitutet, än de var på teatersidan. Beslutsbrev från Kulturrådet till de grupper och teatrar som fick anslag, innehöll också detta år tydliga skrivningar på genusperspektiv, och ändå påverkades repertoaren relativt lite. Man jämförde också regeringens jämställdhetsprofil med faktisk andel kvinnliga chefer på teaterområdet (rena dansteatrar samt fria grupper var uttryckligen undantagna). Sveriges Regissörer fann att fem av totalt 33 chefer på Sveriges största statliga och regionala teatrar våren 2003 var kvinnor. En av kvinnorna skulle dessutom just avgå och ersättas av en man.

Allt genust kopplades också tydligt till det då mycket nybildade Sveriges Regissörers fackliga arbete. Bland annat ställdes i samband med seminariet krav på tillsättande av en genusgrupp för teaterområdet på departementsnivå (en motsvarighet till genusgruppen för museer), man ville se tydliga jämställdhetsstrategier på teatrarna, och att det skulle tas ett mycket tydligare ansvar för att ge kvinnliga regissörer likvärdiga möjligheter på landets scener. Vidare ville Sveriges Regissörer öppna diskussioner om verkningsfulla instrument för förändring, om den svenska teaterns innehåll, samt om vem som tar beslut om repertoar och regissörer. Man ville också se intensifierade insatser redan på utbildningsstadiet på Dramatiska Institutet och andra teaterutbildningar för att öka medvetenheten bland studenter och lärare. Kvotering angavs bland kraven, som en sista påtryckningsåtgärd, ifall ingenting skulle ske.

Även repertoaren analyserades:

Ur teaterårsboken för år 2001 kan man utläsa att av 137 uppsättningar på Sveriges 11 största teatrar det året, regisserades 63,4 % (87 st.) av män och 36,6 % (50 st.) av kvinnor. Tittar man på dessa teatrars repertoar på "stora scenen" så ser förhållandet ut så att av 29 uppsättningar var 83 % (24 st.) regisserade av män och 17 % (5 st.) av kvinnor. På Helsingborgs stadsteater och på Folkteatern i Göteborg regisserades samtliga uppsättningar på stora scenen av män.³³

En positiv trend uppmärksammades och det var att andelen kvinnor som antogs till teaterregilinjen 1972–2002 på Dramatiska Institutet, hela tiden ökade. Totalt handlade det om 57 studenter allt som allt, under den senaste femårsperioden var 58 %, eller sju personer, av dem kvinnor.

³³ Ur programbladet till *Allt genust*, Teaterbiennalen i Uppsala, 2003-05-30.

Flera debatter om bristen på jämställdhet arrangerades också på Teaterbiennalen i Uppsala i maj samma år, bland annat av Sveriges Regissörer och Teaterförbundet.

Sveriges Dramatikerförbund

Sveriges Dramatikerförbund är en intresseorganisation som ansluter nästan alla yrkesverksamma dramatiker, manusförfattare och översättare av dramatik i Sverige³⁴ Dramatikerförbundets förbundsstyrelse är väldigt angelägen om att jämställdheten ska öka. Styrelsen har diskuterat idéer om strategier för att skapa en jämnare könsfördelning av de dramatiker som spelas. Kvotering ses som ett alternativ, vilket till exempel Radioteatern provat med goda resultat. Dramatikerförbundets jämställdhetsarbete har hittills mest varit inriktat på tv- och filmområdet. Förbundet deltar till exempel i Svenska Filminstitutets Filmforum för jämställdhet med två representanter, och har kontakt med WIFT (Women in Film and Television). Jämställdhetsfrågor uppmärksammas i förbundets tidskrift *Journal*.

Plural

2005 väckte den unga arrangörsföreningen Plural frågan om "avsaknaden av jämställdhet och mångfald på Dramaten", genom att dela ut ett kritiskt så kallat kulturelitpris till teaterns chef. År 2006 delades samma pris ut till chefen för Kungliga Operan "För hans långsiktiga arbete med att åter förvandla Sveriges dyraste kulturinstitution till en teater vars uppsättningar till 100 % skapas av vita västerländska män".³⁵

Plural beskriver sig själva som ett nätverk med mer än 300 unga scenkonstarrangörer från Kalix i norr till Ystad i söder. "Ett av Plurals viktigaste mål är att arbeta för en ökad mångfald inom scenkonsten och mot kultur-eliter av olika slag."

³⁴ 31 mars 2006 hade förbundet 672 medlemmar, 401 män och 271 kvinnor. Förbundsstyrelsen består av tio personer, varav sex är män. Ordföranden är man. Förbundsdirektören är kvinna.

³⁵ Se Malm, Rasmus i detta betänkande.

Nätverk

Projektet Trappan presenteras i kapitel 7. Utvärderingar av trappan som Teaterförbundet gjort visar att verksamheten skapar samtal både i de berörda verksamheterna och bland artisterna. Inte minst för frilansarna ger Trappan en möjlighet att delta i en diskussion som annars bara förs på arbetsplatserna. Trappan är, förutom att det är ett arbetsmarknadsprojekt, en plattform för nätverkande.

”Is et ea – han och hon”

Den 25 och 26 oktober 2002 arrangerade Konstnärliga fakulteten vid Göteborgs universitet en genusfestival med en rad parallella aktiviteter på de fem konstskolorna i Göteborg, bland annat teater, konserter, debatter, föreläsningar och konstutställningar. Från scenkonstområdet deltog Högskolan för teater, opera och musikal samt Musikhögskolan. Koordinator för festivalen var Pia Muchin som bland annat undervisar vid skådespelarutbildningen vid Göteborgs universitet.

4.3.7 Organisering på dansområdet

Genom att dansen med få institutionella undantag befunnit sig utanför institutionsfären har förutsättningarna för ett organiserat jämställdhetsarbete varit annorlunda här än på exempelvis teaterområdet. På dansområdet är det inte lika lätt att identifiera ansvariga beslutsfattare. Det har inte funnits en motsvarande institutionell hierarkisk ordning som på konstmusik-, och teatersidan.

Danskonsten på 1980-talet – kampen för en scen för den samtida dansen

På dansområdet koncentreras förändringsarbetet på 1980-talet till att överhuvudtaget etablera scener för den samtida dansen. Som vi beskriver i kapitel 3 är dansen underfinansierad i relation till andra konstområden och saknar basstrukturer. Flera institutioner läggs också ner under slutet av 1980-talet och i början av 1990-talet.

Institutionsdansen i form av Malmö stadsteaters balett läggs till exempel ned i början av 1990-talet och Riksteaterns Cramérbaletten läggs ned i slutet av 1980-talet. När också Östgötabaletten läggs ner

hösten/vintern 1996 går en pionjär som regional dansensemble (med 25 år som dansinstitution) i graven. I Malmö ersätts Stadsteaterns balett av Skånes dansteater, dock med ett mycket reducerat antal dansare. Först på 1980-talet får Stockholm och Göteborg fria scener för dansen och Malmö fick sin samma år som Dansens Hus öppnas i Stockholm, 1991. Kvinnor strider alltså inte under denna period för ett eget rum, en särorganisering för att höja kvinnors status, utan de strider för ett rum för att över huvudtaget kunna få ägna sig åt dans. Särskilt fridansen behöver en plats. 1970-talets tolerans för att snabbt och brokigt ordna sammankomster i olika verkstäder – för dansare, pedagoger, koreografer och danselever – är förbi. Till exempel leder koreografen Eva Lundquists med fleras arbete till etableringen av Glashuset i Stockholm 1984, och Margaretha Åsberg är en av de koreografer som strider för att kunna etablera en fast scen och bildar Moderna Dansteatern i Stockholm 1986. Glashuset, en gammal industrilokal på Södermalm i Stockholm, beskrivs när det öppnar som ”Norra Europas första centrum för den experimentella dansen”, och drivs av de tre fria dansgrupperna Nikes Döttrar, Svängrum och Vindhäxor. Moderna Dansteatern, som snabbt blir en plantskola för modern dans, får sin scen på Skeppsholmen i Stockholm.

”Sju kvinnliga koreografer”

Under Kenneth Kvarnströms första säsong som chef för Dansens Hus i Stockholm presenterades ett antal unga koreografer i en serie föreställningar på lilla scenen som *Sju kvinnliga koreografer* vilket fick jämställdhetsdebatten på dansområdet att ta fart. Ett sådant projekt ansågs ligga rätt i tiden, och möjligheterna att få anslag för dess genomförande utifrån en genusprofil, bedömdes som goda. De medverkande koreograferna kände dock en kluvenhet inför projektets genusprofil. Koreograferna ville inte få uppmärksamhet i egenskap av ”kvinnliga dansare” och *Sju kvinnliga koreografer* ledde inte heller fram till något samarbete och nätverkande i organiserad form. Debatten om för- och nackdelar med att synliggöras som kvinna kom däremot igång.³⁶

³⁶ Gräddfil för Kenneth ... och andra herrar i dansen?, seminarium på Dansens Hus 2005-10-29.

Dansens ställning i Teaterförbundets jämställdhetsarbete

I Finland är dansarna organiserade i ett eget fackförbund. Det är de inte i Sverige, på gott och ont. Dansen inryms i ett starkt fackförbund, men riskerar samtidigt att marginaliseras och trängas ut av den fackligt av tradition mycket dominerande teatern. Det fria danslivet fick till exempel kollektivavtal så sent som 2001/2002. Se vidare om dansens ställning i Teaterförbundet i kapitel 7, avsnitt 7.5.3.

På Dansbiennalen i maj 2006 ordnar Teaterförbundets dansavdelning ett seminarium om jämställdhet som riktar sig till dansare och koreografer.

Danscentrum

Danscentrum Sverige är en rikstäckande ideell förening som bildades i juni 2005 och som förenar Sverige förenar yrkesutövare inom den fria danskonsten och vill vara en samlad kraft och röst för de fyra fristående regionala organisationerna Danscentrum Norr, Danscentrum Stockholm, Danscentrum Väst och Danscentrum Syd. De regionala föreningarna har tillsammans drygt 350 medlemmar som arbetar lokalt, regionalt, nationellt och internationellt. Danscentrum har som ambition att bevaka de specifika frågor som uppkommer då jämställdhet diskuteras inom dansområdet men även jämställdheten mellan konstformerna inom scenkonstområdet. Detta görs bland annat i medlemstidningen *Nutida dans*.

4.3.8 Organisering på konstmusikområdet

När festivalprogrammet för *Stockholm New Music* släpptes 1999 möttes det av mycket starka reaktioner från kvinnliga tonsättare och interpretter. Inte en enda kvinnlig upphovsman fanns med. En av dem som arbetade aktivt för att uppmärksamma denna snedbalans var tonsättaren Karin Rehnqvist. Det gällde till exempel idén om ”Kvinnor i foajén”, det vill säga att de uteslutna konstnärerna skulle kunna uppträda i trapphus och foajéer, i pauser och före de regelrätta konserterna. Rehnqvists och andras kritik kom att delas av flera aktiva kvinnor, men ledde inte till några förändringar i själva programläggningen. Insikten om sakernas tillstånd spreds.

Festivalen *Stockholm New Music* låg efter detta nere några år och återupptogs 2003. Men fortfarande inkluderades bara några enstaka kvinnor. Reaktionerna blev då mer artikulerade från flera håll i musiklivet. Men på konstmusikens område var det många kvinnor, också de mest kritiska, som drog sig för att bli allt för associerade med jämställdhetsfrågor. Dels löpte man risken att ytterligare marginaliseras som kvinnlig aktör, dels ville många konstmusiker visa solidaritet med en redan marginaliserad konststart. Oviljan hos många kvinnor i det nya musiklivet att artikulera kritik i förbyttes dock långsamt men säkert i början av 2000-talet till en större medvetenhet om problematiken, i takt med diskrimineringen och osynliggörandet av kvinnor blev mer omdiskuterad, och därmed öppet synlig. Stödet utifrån betydde mycket för att bryta en tidigare (ofta påtvingad) passivitet och tystnad. En artikelserie som den ovan nämnda i *Svenska Dagbladet* sommaren 2003 kom till exempel att få en betydelse för att synliggöra situationen för kvinnor på bland annat konstmusikområdet.

Kulturtidskriften *Nutida musik/Tritonus*

En stor betydelse för den ökade medvetenheten om bristen på jämställdhet på konstmusikområdet har redaktionen kring tidskriften *Nutida musik/Tritonus*, *NM/T* spelat, särskilt under åren 2003 och 2004. I början av 2003 utkom *NM/T* med ett temanummer om musik och genus. Där togs de ojämlika förhållandena på de olika scenkonstnärliga högskolorna upp, en pionjär som 1900-talston-sättaren Carin Malmlöf-Forsssling presenterades, och tidskriften presenterade framför allt en för konstmusikområdet relativt ny diskussion om jämställdhet och genus.³⁷

Redaktörerna Ylva Nyberg (konsult till denna utredning) och musikvetaren Andreas Engström gjorde också en sammanställning av befintlig statistik som beskrev de förhållanden som råder för kvinnor inom konstmusiken. Statistiken blev en fördjupning av det som behandlades i genusnumret av *Nutida Musik/Tritonus*. Denna könsuppdelade statistik gav en mycket tydlig bild av en kompakt mansdominans på musikhögskolorna. Den visade också könsfördelningen vad gäller kompositionsbeställningar från uppdragsgivare som Rikskonserter samt andelen kvinnor/män som sökt och beviljats stipendier från SKAP, Stim och Konstnärsnämnden. Här fanns

³⁷ För en utförligare diskussion om detta, se Hultman, Kristina i detta betänkande.

vidare könsuppdelad statistik på fonogramstöd, Kulturrådets stöd till fria musikgrupper, Grammisnomineringar, andelen professorer, adjunkter och lektorer på musikhögskolorna, andel svenska verk uttagna till internationella festivaler och hur många män respektive kvinnor som sitter i konserthusens inflytelserika programråd. Statistiken presenterades på seminariet *Vems röst, vilken musik?* i januari 2004 (se separat rubrik).

Vems röst? Vilken musik?

Debatten om jämställdhet på konstmusikområdet tog fart ordentligt först i och med seminariet *Vems röst? Vilken musik?* på Musikmuseet vårvintern 2004. Det var ett seminarium om ”kön, makt och skapandeprocesser” som samlade musiker, forskare och politiker med flera för att diskutera hur jämställdheten kan öka i musiklivet.

Några av dem som närvarade vid detta seminarium, beskriver det som att det under seminariets gång uppstod något av en chock. Många visste att musiken var ojämfälld, men det var få som hade insett att situationen var så allvarlig som den faktiskt var. Den sammanställning av förhållandena inom musiklivet som presenterades visade på en anmärkningsvärd avsaknad av kvinnor på maktpositioner inom kulturlivet, men även vad gällde beställningsverk, deltagande vid festivaler med mera. Ett stort antal kvinnor aktiva på musikområdet berättade också om sin arbetssituation. Synliggörandet av könsobalansen i statistiken tillsammans med enskilda musikers erfarenheter, fick direkta kulturpolitiska konsekvenser. Det var bland annat närvaron på detta seminarium som ledde fram till att dåvarande statssekreteraren vid Kulturdepartementet, Gunilla Thorgren, tog initiativ till att även konstmusikområdet skulle ingå i denna kommittés uppdrag.

Nätverk

Nätverken Inversion, opus 96 samt det informella nätverk som etablerades vårvintern 2006 på Kungliga Musikhögskolan i Stockholm efter att högskolan uppmärksammats i SVT, presenteras i bilaga 6 *Branschens guide till jämställdhet på scenkonstområdet*.

4.3.9 Kommitténs bedömning

Det vi velat lyfta fram genom ovanstående genomgång är i hur hög grad enskilda och kollektiva aktörer har utgjort en påverkande kraft i frågor som länge varit lågt prioriterade kulturpolitiskt inom respektive område. Enligt vår erfarenhet har dessa aktörer varit centrala för att kvinnors erfarenheter, kunskaper och värderingar tagits tillvara och påverkat utvecklingen inom scenkonsterna teater, dans och musik.

Många kvinnor (och män) inom scenkonstens fackliga organisationer har påverkat de egna förbunden att arbeta med jämställdhetsfrågor. Samma personer har ofta parallellt med det fackliga arbetet befunnit sig i kvinnorörelse och i andra nätverk. Särorganisering i kvinnodominerade nätverk har pågått samtidigt med ett arbete inom samkönade organisationer. Organisationerna som sådana har generellt sett förhållit sig passiva till mansdominansen så länge som kvinnor inte reagerat. Någon spontan egen vilja till förändring på ledande nivå har sällan funnits.³⁸

Kvinnor som velat förändra har å sin sida ofta funnits i parallella världar, dels i kvinnorörelsen, dels i de fackliga organisationerna och/eller institutionerna. Var man för tillfället har valt att lägga sin energi, har varit fråga om valmöjligheter, och strategi.

Feminismen som folkrörelse har till exempel ett långt arv av kulturutövande inom den civila sektorn. Någon reell möjlighet till påverkan av institutioner och repertoar utifrån detta perspektiv har sällan getts utrymme. Institutionerna och den så kallade kvinno-kulturen har väldigt sällan mötts.

Ovan har vi presenterat ett urval av debatter och händelser som haft betydelse för att sätta ljus på jämställdhetsfrågorna och de tre scenkonstområdenas olika sätt att strukturera köns-makt. Sammantaget är det vår övertygelse i kommittén att den påverkande kraften utifrån har varit, och kommer fortsätta att vara, av stor betydelse inom ett område som scenkonsten, där jämställdhetspolitiken inte varit prioriterad.

Kommittén menar att organisering inom den civila sektorn och hos arbetsmarknadens parter bör stödjas. Organisering möjliggör i sin tur en aktiv dialog där medborgare deltar på den arena som i dag nästan uteslutande domineras av institutioner. Vi menar att när regeringen fördelar en del av de för kvinnors organisering dispone-

³⁸ Se Kalmteg, Lina "Organisationerna passiva inför mansdominansen", *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.

rade medel, bör människor som vill organisera sig för att driva jämställdhetsarbete inom scenkonsten prioriteras. Kommittén föreslår därtill att Kulturrådet ska ha ett jämställdhetsperspektiv när de fördelar medel till organisationer och centrumbildningar. Därtill vill kommittén att medborgarnas insyn och inflytande i institutionerna ska bli större än det är i dag.

Jämställdhetsintegrering gör alltså inte att särskilda satsningar och särorganisering blir överflödigt. Tvärtom. Att enbart satsa på jämställdhetsintegrering är att underkänna den kunskap och den påverkande kraft som ofta finns längre ner i, och utanför, organisationerna. Kvinnliga nätverk (med eller utan ambitioner att driva jämställdhetsfrågor), nätverk, föreningar och organisationer av kvinnor och män som driver jämställdhetsfrågor, behövs.

Vad som däremot inte är hållbart är att lägga ansvaret för förändringsarbetet på kvinnliga nätverk eller på enskilda scenkonstnärer och studenter, så som institutionerna i praktiken ofta gör i dag. Individer spelar och har spelat en stor roll för att göra jämställdhetsperspektivet till en reellt påverkande kraft, men jämställdhetsperspektiv blir aldrig en obestridd kraft om inte ledningen får ett tydligt uppdrag att ansvara för förändring.

En annan analys av könsmaktordningen inom scenkonstområdet som påbörjats av denna kommitté (i form av ett embryo till historieskrivning) men som skulle kunna utvecklas mycket mer, går ut på att se vilka möjligheter som kvinnor har att verka i de fackliga strukturerna. Efter en kongress på konstmusikområdet förmedlas följande bild av en nästan kompakt manlig facklig dominans:

Varför är det så att det saknas kvinnor som vill göra sin röst hörd i fackliga sammanhang? På årets kongress kunde kvinnorna räknas på en hand (och ett finger). Är det så att det saknas självförtroende att göra sig hörda ... Det är ju inte så att det saknas åsikter ... det TYCKS MYCKET i korridorerna.³⁹

Kommitténs intryck efter att ha samtalat med aktörer inom den fackliga sfären är att det generellt sett finns behov av ett mycket mer målmedvetet fackligt jämställdhetsarbete på scenkonstområdet. Kvinnor i medlemskåren är inte heller jämlikt representerade i fackets styrelser och på andra ledande funktioner. Ur demokratisk facklig synvinkel går det att peka på ett representativt underskott. Fackförbunden kan ses både som en möjlig och viktig plattform för

³⁹ Inlägg på SYMF:s hemsida.

att bryta strukturer och som en del av könsmaktordningen på scenkonstområdet.

4.4 Förändring i praktiken, utifrån tre principer

I ett förändringsarbete av organisation, repertoar och publik, menar vi att en institution kan orientera sig efter de tre principerna kulturpolitisk styrning, jämställdhetsintegrering och stöd till organisation.

Anneli Gustafsson skriver i sin essä om hur ekvationen mellan de tre områdena organisation, repertoar och publik dock är långt ifrån enkel. Hon lyfter fram flera paradoxer som hon menar att en organisation bör bära med sig i förändringsarbete. Till exempel detta att man bör sträva efter att förändra den könsmässiga representationen på alla nivåer i organisationen, men att man inte kan förvänta sig att detta med någon automatik ska leda till en förändrad organisation, repertoar eller publik.

Eva Mark skriver i sin essä om å ena sidan systembevarande jämställdhetsarbete där organisationen och de normer som råder tas för givna. Mark kallar sådana normer för organisationens ”göra som man brukar” (medan Gustafsson talar om ”organisationskultur”). Och å andra sidan ett systemförändrande jämställdhetsarbete som syftar till att fundamentalt förändra en organisation, på ett så djupgående sätt att man förändrar dess förutsättningar.

Essäerna i detta kapitel beskriver hur jämställdhetsintegrering kan gestalta sig inom en organisations beslutsprocesser om budget, rekrytering, personal- och kompetensutveckling, arbete mot trakkasserier med mera. Vi fokuserar nedan på jämställdhetsintegrering av repertoar och publikarbete, eftersom det är inom de områdena som vi i våra möten med branschen stött på flest frågetecken och mest motstånd. Vi vill gestalta några exempel på det Eva Mark kallar för systemförändrande jämställdhetsarbete.

4.4.1 Jämställdhetsintegrera repertoarer: kvantitativa mål

En scenkonstnärlig institution bör från sin huvudman ha ett kvantitativt jämställdhetsmål att förhålla sig till för sin repertoar. Om vårt förslag ”Jämställdhetskod för scenkonsten” som vi presenterar i kapitel 2 blir verklighet, så blir målet en fördelning 40-60 procent

av respektive kön i alla kategorier av upphovsmän och i fördelning av resurser, mätt över en tidsperiod på tre år. Detta är enligt samma princip som i det nya filmavtalet – med tillägget att vårt förslag berör såväl levande som döda upphovsmän (det vill säga båda den samtida scenkonsten och kulturarvet).

Ett sådant här kvantitativt mål innebär att en institution inte längre kan ”göra som man brukar” som Eva Mark formulerar det. Den mest uppenbara konsekvensen av målet för teater- och musikinstitutionernas del blir att de i högre utsträckning än i dag måste orientera sig emot samtida och historiska konstnärskap som utövats av kvinnor, konstnärskap som man i dagsläget kanske inte känner till eller som man tidigare exkluderat. När en institution ska jämställdhetsintegrera sin repertoar, så tror vi att institutionens ledning och anställda behöver forma detta kvantitativa mål till mål som är konstnärligt inspirerande och utmanande att arbeta med – så att institutionen kan äga målet själva.

Jämställdhetsintegrering av repertoaren bör därför omfatta även kvalitativa målsättningar, som institutionen själv formulerar. Enligt denna kommitté bör regeringen (eller andra huvudmän) *inte* ge institutionerna kvalitativa jämställdhetsmål för repertoaren. Sådana mål menar vi att en institution bör formulera i dialog med sina anställda och med sin publik. Däremot bör kvalitativa jämställdhetsmål och utvärdering av dem redovisas i återrapportering till huvudmannen.

Vi tror att en institution med fördel kan starta med att göra en analys av de normer som Anneli Gustafsson benämner estetiska respektive organisationsbaserade:

Normer präglar både scenkonstens estetik och organisationer. De organisationsbaserade normerna tycks göra vissa estetiska representationer möjliga och begripliga medan andra framstår som i det närmaste omöjliga och obegripliga.⁴⁰

Jämställdhetsintegrering av en institutions repertoar, skulle kunna ta sin utgångspunkt i en sådan här analys – vilka normer finns i vår organisationskultur och hur exkluderar respektive premierar de normerna olika estetiska uttryck, på grund av kön? Vår erfarenhet efter våra möten med branschen, är att de estetiska normerna inom en institution till stor del handlar om vilka betydelser som läggs i begreppen *kulturarv* och *konstnärlig kvalitet*. Dessa begrepp återfinns i både Operans och Dramatens uppdrag och vilar på det kul-

⁴⁰ Se Gustafsson, Anneli i detta betänkande.

turpolitiska mångfaldsmålet (prop. 1996/97:3): ”Främja kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet och därigenom motverka kommersialismens negativa verkningar.” Samt på det kulturpolitiska kulturarvsmålet: ”Bevara och bruka kulturarvet.”

Om vi går tillbaka till de kulturpolitiska målen i propositionen *Kulturpolitik* (1996/97:3) så finner vi intressant nog citat ur målkommentarerna som antyder en uppfattning om att begreppen kan fungera utestängande:

Kvalitet, särskilt konstnärlig kvalitet, är inget statiskt. Konstnärlig förnyelse bygger ofta på att nyskapande konstnärer bryter mot rådande kvalitetsuppfattningar.

Kulturarvet är inte neutralt. Det är ett kulturpolitiskt ansvar att synliggöra såväl klasskillnader som könsskillnader och skillnader mellan stad och land.

Vi tror att de här resonemangen kan fördjupas med hjälp av olika genus- och jämställdhetsperspektiv. De institutioner som har i uppdrag att förvalta konstnärlig kvalitet och kulturarv kommer behöva utveckla begreppen så att de kan fungera visionärt och ge fler människor möjlighet att forma villkor för de beslut som fattas. I kapitel 8 i detta betänkande har vi givit en rad skribenter i uppdrag att bland annat utifrån seminarier som kommittén arrangerat och samtal vi haft, fördjupa resonemang om begreppen konstnärlig kvalitet och kulturarv. Dessa essäer hoppas vi kan fungera som inspirationskälla i arbetet med att jämställdhetsintegrera repertoarerna. En väg som vi tror kan vara framkomlig för en institution är att sträva efter att använda båda begreppen i pluralis: det finns flera kvalitetsbegrepp och flera kulturarv.

När konstnärliga målsättningar ska formuleras kan ledningar även ta hjälp till exempel av facket. Teaterförbundet har i sitt jämställdhetsprogram tydligt formulerade jämställdhetsmål för det konstnärliga arbetet⁴¹. En institution bör också ta hjälp av sin publik. I vårt utåtriktade arbete har vi mött många representanter för fackförbund, enskilda nätverk och andra aktörer inom den civila sektorn. Vi uppfattar att det finns en stark opinion inom dessa arenor för att kvinnors berättelser, perspektiv och liv ska få ett ökat utrymme i konsten och kulturen. Många organiserade och enskilda medborgare skulle, om det gavs möjlighet, använda en möjlig delaktighet i scenkonstens institutioner till att ifrågasätta och

⁴¹ Teaterförbundets jämställdhetsprogram finns på www.teaterforbundet.se.

utveckla den repertoar som erbjuds, ur bland annat olika genus- och jämställdhetsperspektiv.

Andra möjligheter är att samverka med universitet och högskolor, ett exempel på det är *Genusprojektet* som Västsvenska Teater och Dans AB driver i samarbete med Göteborgs universitet och som beskrivs i Ronnie Hallgrens essä i detta kapitel. Ytterligare en inspirationskälla skulle kunna vara projektet Agenda Kulturarv som läns museerna, länsstyrelserna och Riksantikvarieämbetet drev mellan åren 2001 och 2004. Samtal, attitydundersökningar och seminarier inom det projektet handlade till stor del om demokrati och delaktighet. Frågeställningarna rörde vems historia som förmedlas av kulturmiljösektorn, samt vilka mål, metoder och arbetssätt som sektorn ska ha. ”Om kulturarv är ett sätt att se – vilka perspektiv kan då få utrymme?”, ”Om kulturarv är ett sätt att minnas – vilka historier ska då berättas?”, är exempel på frågor som belyses i projektets inspirationsskrift där seminarier återges och några forskare och arkeologer bidrar med sina reflektioner.⁴² Naturligtvis finns stora skillnader mellan arkeologers och antikvariers arbete å ena sidan och scenkonstens utövares å andra sidan. Men det finns också liknande frågor att ställa sig, framför allt när det gäller de båda sektorernas uppgifter att bevara och bruka ett kulturarv som förmedlar historier och bilder till medborgarna.

En annan viktig föregångare till denna kommitté är arbetsgruppen Genus på museer som hade regeringens uppdrag att utreda hur genusperspektivet kunde få större genomslag i museernas verksamhet. Arbetsgruppen lämnade sin slutrapport 2004 där de bland annat konstaterade att det manliga kulturarvet och den manliga konsten för det mesta har utgjort normen på museerna, medan bland andra kvinnors historia varit underrepresenterad på många sätt. Detta arbete kan också fungera som inspiration.

Eva Mark beskriver i sin text ett arbete hon medverkat i vid en teaterinstitution, där man beslutat att beakta genus- och jämställdhetsperspektiv i sitt repertoararbete. Eva Mark skriver:

Att lägga jämställdhetsperspektiv på denna process betyder inte att ett visst verktyg föreskrivs, till exempel användandet av ett visst genusperspektiv. Det finns mer än ett genusperspektiv och olika möjliga kombinationer av sådana perspektiv.⁴³

⁴² Agenda kulturarvs inspirationsskrifter och slutrapport finns på www.agendakulturarv.se

⁴³ Se Mark, Eva i detta betänkande.

Anneli Gustafsson beskriver hur ett repertoarbete ur jämställdhetsperspektiv kan innebära konstnärliga möjligheter och Ronnie Hallgren beskriver hur jämställdhetsintegrering av repertoarbetet vid hans institution har kommit att innebära ökad konstnärlig frihet i och med att konstnärerna erövrar medvetenhet om normer, vilket gör att de kan välja att överskrida normerna i sitt skapande. Vi menar att scenkonsten står inför konstnärliga möjligheter i och med ”Jämställdhetskod för scenkonsten”.

4.4.2 Jämställdhetsintegrera publikarbete

En anslagsfinansierad institution har ofta mer eller mindre uttalade mål från sina ägare som innebär att verksamheten ska nå vissa grupper av medborgare – det kan handla om kön, men också om klass, etnicitet, funktionshinder etcetera. Jämställdhetsmålen är dock för publikarbetet i dag mycket otydliga. Det råder oklarhet om huruvida det är ett jämställdhetsmål i sig att rekrytera fler män till en kvinnodominerad publik.

Vad menas med publikarbete?

I våra möten med branschen har flera chefer uttryckt att det finns dilemman när en institution ska hantera både kvantitativa och kvalitativa publikmål. De kvantitativa målen blir ofta överordnade, vilket gör att publikarbete blir synonymt med marknadsföring, vars syfte är att sälja maximalt. Detta är dock en för snäv definition av publikarbete. Eftersom det även finns kvalitativa mål, så är *publik* och *kund* inte synonymer. För att uppnå ägarnas mål, krävs mer än att sälja tomma stolar till kunder som är intresserade. För det första krävs en analys av vilka som sitter och framför allt *inte* sitter i stolarna. För det andra krävs strategier för att de grupper som man har i uppdrag att nå upplever att de har reella möjligheter att välja scenkonsten. Det är detta vi menar när vi skriver om publikarbete.

Publikarbete är således mer genomgripande än utformningen av scenkonstens marknadsföring. En chef uttryckte under konferensen i Rosenbad sin frustration över otydliga mål för publikarbetet samt att han tyckte det var ytligt att ”räkna huvuden”:

Fundera: Vad håller vi på med? Är vi en angelägenhet för den publik som förmodligen ska komma och betala? De mekanismerna tycker jag

är intressantare att betrakta än att försöka uppfylla kvoter som inte går att beskriva. Jag har fortfarande inte hört någon beskriva vad jag ska göra.

Våra direktiv talar om att repertoaren ska förändras för publikens skull:

För publiken är det /.../angeläget att få möta en gestaltning, som bygger på såväl kvinnors som mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar.

Detta har vi tolkat som att regeringen efterfrågar en annan repertoar än vad som är fallet vid institutionerna idag, med fler berättelser, partiturer och koreografier skapade av kvinnor. Ifall detta ska leda till någon viss önskad effekt i sammansättningen av publiken, framgår inte av direktivet. Dock har regeringen i *Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden* formulerat ett mål som kan tolkas som att ökad kvantitativ jämställdhet i publiken är önskvärd:

Syftet är att utjämna skillnader i kulturaktivitet mellan olika grupper, exempelvis skillnader mellan kvinnor och män.⁴⁴

Något som utbildnings- och kulturminister Leif Pagrotsky förtydligat i en intervju i Göteborgs-Posten:

/.../maktskiktet inom kulturinstitutionerna är nästan lika manligt dominerat som börslistans medan publiken är extremt kvinnodominerad. Det råder alltså en dubbel obalans i genushänseende, som båda behöver angripas. Det är inte mycket vunnet om vi ersätter manliga chefer med kvinnliga och kör en repertoar som i ännu högre grad får en manlig publik att välja bort teatern⁴⁵.

Kommittén har inte tillgång till någon fullständig kartläggning av scenkonstens publikarbete. Vi har dock tillfrågat några institutioner om kvalitativa aspekter av deras publikarbete och vi bad journalisten Rasmus Malm och statsvetaren Anneli Gustafsson att fördjupa sig i frågor om publiken i sina respektive essäer i detta betänkande. Vår erfarenhet är att det är relativt ovanligt med ett jämställdhetsintegrerat publikarbete och ännu ovanligare med ett kvalitativt publikarbete där olika jämställdhetsperspektiv integreras. Rasmus Malm beskriver dock ett par exempel på detta i sin essä *Vill ni se mansteater?* (vid Unga Klara samt Musik i Syd). Fler exempel

⁴⁴ Skrivelse 2002/03:140 s. 61.

⁴⁵ Gunilla Grahn-Hinnfors: "Inga pekpinnar för Paggan" *Göteborgs Posten* 2006-01-26.

på arbete med fördjupade publikkontakter som kommittén fått in som svar på vår förfrågan, kommer från Dalateatern i Falun som år 2000 publicerade boken *I gränslandet mellan scen och publik. Nycklar till teater – med drama som metod*⁴⁶ och i november 2005 arrangerade ett symposium om möten mellan skola och teater. Anneli Gustafsson beskriver i sin essä ett färskt exempel från Folkoperan i Stockholm. I de här exemplen framgår dock inte huruvida något jämställdhetsperspektiv finns integrerat i arbetet eller inte. Några fler exempel på kvalitativt publikarbete har också kommit till vår kännedom under våra möten med branschen. En chef berättar:

Många projekt blir framgångsrika så fort man lyckas smälta ner det till ett aktivt öga mot öga-publikarbete som verkligen möter människor, och som inte gör det genom publikationer och annonser utan i ett fältarbete.

Publikarbete ur jämställdhetsperspektiv

Vad innebär då publikarbete med jämställdhetsperspektiv? Rasmus Malm har gjort intervjuer med publikarbetare vid några större scenkonstinstitutioner samt studerat olika kulturpolitiska och jämställdhetspolitiska dokument, medan Anneli Gustafsson gjort en analys av begreppet *representation* med hjälp av statsvetenskapliga, filosofiska och genusvetenskapliga teorier samt utdrag ur debatt om jämställdhet, mångfald och scenkonst i tidningar och tidskrifter.

Båda problematiserar det faktum att teaterns, operans och dansens publik består av en majoritet kvinnor, medan det i repertoarer och på maktpositioner i organisationerna är en övervikt av män. Båda kommer, liksom den citerade chefen, fram till att kvantitativ jämställdhet är en otillfredsställande målsättning för publikarbetet. Kommittén instämmer i analysen att jämställdhetsstrategier som handlar om att engagera sig för att locka fler män att komma, inte är tillräckliga. Vi menar att jämställdhet i publikarbetet på ett grundläggande plan handlar om att erbjuda kvinnor och män likvärdiga möjligheter att vara delaktiga i scenkonsten.

För att kunna erbjuda likvärdiga möjligheter, krävs för det första att scenkonstens institutioner jämställdhetsintegrerar publikarbe-

⁴⁶ Roos Sjöberg, Jeanette (2000) *I gränslandet mellan scen och publik. Nycklar till teater – med drama som metod*, Dalateatern.

tet. Det vill säga att i ett första steg skaffa sig kunskap om vilka faktorer som kan inkludera respektive exkludera kvinnor och män. Sådana faktorer kan vara praktiska omständigheter som till exempel vilka platser som scenkonsten presenteras på, vilka tidpunkter på dygnet scenkonsten är tillgänglig, i vilka forum som marknadsföringen tar plats och så vidare. Syftet är att kartlägga hur olika människors livsmönster passar med dessa omständigheter – ju mer man vet desto mer kan man göra det möjligt för fler att välja att vara delaktiga. Den mest komplexa faktorn att analysera är förstås själva repertoaren och vem eller vilka som upplever sig representerad av den. Som en teaterchef uttryckte det vid konferensen i Rosenbad:

Det finns en tydlig demokratisk aspekt. Alla är med och finansierar de här institutionerna. Man går till en institution för att man identifierar sig med vad som spelas, något som berör en. Det måste finnas en tydligare koppling mellan den innehållsmässiga mångfalden i utbudet och publikens sammansättning.

Att se repertoaren ur ett demokratiperspektiv är en helt central analys för ett förändringsarbete. Huruvida människor upplever att repertoaren angår dem eller inte, är en frågeställning som fördjupas av flera skribenter i kapitel 8 i detta betänkande. Dock måste man vara medveten om att innehållet i repertoaren inte är enda anledningen till att välja bort scenkonsten. Till exempel kan svensk-svenska män inte självklart betraktas som utestängda från scenkonsten, om det är så att de inte befinner sig i salongerna. Det produceras i dag relativt mycket scenkonst som utgår från sådana mäns perspektiv. Det som gör att dessa män väljer bort scenkonsten alternativt upplever sig exkluderade, kan istället handla om andra faktorer som har att göra med konstruktionen av maskulinitet i samhället i stort. Detta bad vi teaterkritikern Johan Hilton belysa i sin essä *Teatern är en man som blir kramig på fyllan* i detta betänkande. Han tar sin utgångspunkt i maskulinitetsforskning och visar hur konsumtion av framför allt teater och dans kodats som feminint, vilket är en möjlig orsak till att män väljer bort scenkonst. Varför och hur män väljer bort scenkonst och vilken roll själva repertoaren spelar i bortvalet är dock komplexa frågor, som det är svårt att veta mycket om. Både Anneli Gustafsson och Rasmus Malm belyser det faktum att scenkonstens institutioner mycket sällan på något systematiskt vis tar reda på vad kvinnor och män i publiken tycker om scenkonsten och vad de skulle vilja se och uppleva i scenkonstens institutioner i framtiden.

Medborgarperspektiv i verksamheten

Kungliga Operan beskriver i årsberättelsen för 2004 sin repertoar ur jämställdhetsperspektiv:

En av konstens uppgifter är att vara samhällets spegel och kritiker, att ställa obekväma frågor och utmana konventioner. Vårt samhälle i dag är inte jämlikt eller jämställt, men genom att på scenen spegla och tydliggöra de missförhållanden och ojämlikheter som alltjämt råder kan scenkonsten bidra till att på sikt också förändra samhället.

Citatet är intressant eftersom det uttrycker en ambition om att scenkonsten ska fungera som en påverkande kraft i samhällsförändring. Genom att publiken påverkas av innehållet i repertoaren så kan de bidra till ökad jämställdhet i samhället, tycks tesen vara. Detta speglar det uppdrag som de statliga institutionerna tidigare hade, som vi redogör för ovan. Om en institution väljer att ha en sådan ambition med sin konst, är det än mer intressant att ta reda på vad publiken tycker. Tycker publiken att repertoaren speglar och tydliggör missförhållanden som de känner igen sig i? Eller finns behovet hos män och kvinnor i publiken av att se till exempel andra skildringar av män och maskulinitet än sådana som förknippas med missförhållanden och ojämställdhet? Det *kan* vara så att de män och kvinnor som den gestaltande scenkonsten skildrar (oavsett syfte och ambition med skildringen) inte upplevs som en spegel av dagens samhälle, utan som en spegel av missförhållanden i historiska samhällen.

Sådana här och många andra frågeställningar menar vi att scenkonstens institutioner skulle kunna lyfta genom att arbeta med medborgardialoger. Kommittén menar att ett jämställdhetsarbete i publiken på ett mer avancerat plan handlar om att skapa strategier för att ge publiken, kvinnor och män, insyn i och inflytande över scenkonstens institutioner. Vilket leder oss in på vår tredje princip, den om organisering.

Ovan tar vi upp den opinion vi mött för att kvinnors berättelser, perspektiv och liv ska få ett ökat utrymme i scenkonsten. Vår bedömning är att många organiserade och enskilda medborgare skulle, om det gavs möjlighet, använda en möjlig delaktighet i scenkonstens institutioner till att diskutera och eventuellt även ifrågasätta den repertoar som erbjuds respektive inte erbjuds, ur bland annat olika genus- och jämställdhetsperspektiv. Detta menar vi bör vara en kraft att ta tillvara i jämställdhetsintegrering av

repertoaren. En chef var inne på här det spåret under konferensen i Rosenbad när han föreslog att man kan arbeta med vad han kallade för ”publikråd” för att skapa möten och horisontutbyten i en diskussion om vad som är kvalitet i repertoaren:

Kvalitetsbegreppet är något som ändrar sig över tid och något vi alla kommer överens om vad det är. Om man ska prata om kvalitet i våra verksamheter som offentligt tillsatta kulturinstitutioner kan vi inte bara ta det ena perspektivet vi måste prata med alla grupper: producenter, arrangörer, konstnärer, publik. Det handlar om kommunikation som vi institutioner är dåliga på att skapa.

Ett exempel på en rätt väl etablerad organisering av publik är Skådebanan, en fristående folkrörelse för en aktiv publik som arbetar med att främja alla konstarter. Organisationens för en dialog med institutioner och andra producenter av till exempel scenkonst. I dialogen ingår att Skådebanan vill att alla slags mänskliga erfarenheter ska synas på scenen – jämställdhet är ett perspektiv. Skådebanan vill främja människor intresse för scenkonst, förbundssekreterare Ulla Tenglin betonar att Skådebanan inte vill se sig som en del av scenkonstens marknadsföring utan vill istället främja det som gör människor mer granskande och kritiska som samhällsmedborgare. På så vis kan de stärka människors demokratiska roll. Ett exempel på initiativ som folkrörelsen nyligen tagit är grundat på Skådebanans uppfattning att erfarenheter från arbetslivet inte skildras så frekvent på scenerna. De har därför startat ett projekt där ett antal journalister i samverkan med fackförbundet SEKO i Stockholm intervjuar SEKO:s medlemmar om deras erfarenheter. Intervjuerna kommer med stöd av Arbetarteaterförbundet bli teater – en teaterföreställning som visas på arbetsplatser (på fackförbundsmöten eller lunchträffar).

Vi menar att jämställdhetsintegrering i publikarbetet kräver strategier för medborgardialog – och i den processen bör institutionerna ta tillvara den organisering som finns (och som kan skapas i framtiden). Det handlar dels om att ta vara på ett initiativ som kommer utifrån, som till exempel att en arrangörsförening tilldelar institutionens chef ett diskrimineringspris, varpå institutionen inleder en dialog med föreningen för att få veta mer om vad de önskar sig av repertoarerna i framtidens scenkonst. Det handlar lika mycket om att institutionen tar egna initiativ, liknande de som scenkonstchefen beskriver ovan med ”publikråd” för att nå såväl organiserade som enskilda medborgare.

Inom annan offentlig verksamhet har metoder utvecklats för att mäta hur medborgarna värderar den kvalitet som de får för sina skattepengar och metoder för att medborgarna ska kunna utöva inflytande över det offentliga i alternativa och attraktiva former som kan utgöra ett komplement till den representativa demokratis arbetsformer. Förbundet Sveriges Kommuner och Landsting, driver under 2006 projektet Medborgardialog som ska motverka medborgarnas minskade förtroende för den offentliga servicen. Förbundet menar att en av de största utmaningarna inför framtiden är att öka medborgarnas engagemang och inflytande över frågor som rör utvecklingen av det samhälle de lever i. Därför prövar och utvecklar man nya metoder för att ge medborgarnas syn på den offentliga verksamheten ett större utrymme.

Vi menar att detta är ett viktigt arbete och hoppas att det kommer att omfatta även den offentliga kulturverksamheten i de regioner och kommuner som involverar sig i arbetet.

Kvalitativa publikmål

Men ett arbete där en institution möter sin publik kräver, enligt vår första princip, tydligare publikmål än i dag och målen bör inte endast vara kvantitativa. En länsteaterchef beskrev under konferensen i Rosenbad hur institutionen i dag har svårt att bedriva ett kvalitativt publikarbete, eftersom det gör att de inte uppfyller sina kvantitativa mål:

Den här klämman att där möter vi publiken, kan fika med publiken, ha ett riktigt möte, det ser i statistiken ut som att vi gjorde ett dåligt jobb.

Vi menar att regeringens jämställdhetsmål för publikarbetet i första hand bör vara *kvalitativa*, inte kvantitativa. Andra typer av publikmål än jämställdhetsmål kan och bör givetvis fortfarande vara kvantitativa, till exempel menar vi att det är rimligt med kvantitativa mål för hur stor del av en institutions resurser som ska avsättas för publikarbete.

Kommittén har sett behovet av kunskap och strategier för hur man kan arbeta med jämställdhet i publiken. Vi tror att det är centralt med intersektionella perspektiv, det vill säga arbeta med skärningspunkter mellan olika maktordningar, vilket vi beskrivit i inledningen till betänkandet och som även behandlas av Anneli Gustafsson och Rasmus Malm i deras respektive essäer. Publiken är

heterogen och de faktorer som inkluderar respektive exkluderar varierar stort mellan människor. Kön är inte tillräckligt som variabel – kvinnor och män har olika åldrar, identiteter och tillhörigheter.

Centralt i jämställdhetsintegrering är också att göra en analys av vilken syn på publiken och på publikarbetet som finns inom organisationen. Värderingen av publikarbete, kan bli synlig i jämställdhetsintegreringens analysfas, då man kartlägger vilka resurser som läggs på publiken och hur representationen ser ut i den personalgrupp som arbetar nära publiken.

4.5 Tidigare studier

Som vi påpekade ovan, har behovet av kunskap om framför allt praktiskt jämställdhetsarbete efterfrågats när vi mött branschen. Eftersom jämställdhetsarbete är relativt nytt område inom det kulturpolitiska fältet, finns inte några omfattande erfarenheter att bygga på. Erfarenheterna kommer att skapas nu och i framtiden och vi vill betona vikten av att erfarenheter dokumenteras och sprids.

Det finns dock en del erfarenheter från närliggande områden som scenkonsten kan förvalta och utveckla. När det gäller jämställdhetsarbete, finns ovan nämnda rapport *Genus på museer* (Ds 2003:61) som betonar behovet av utbildning, kunskap och metodstöd för att förändring ska komma till stånd. Svenska Filminstitutet har givit ut böcker som problematiserar bristande jämställdhet i filmbranschen, *Män, män, män och en och annan kvinna*⁴⁷ och *Hur svårt kan det vara?*⁴⁸ I filmbranschen har en diskussion liknande den som pågått inom scenkonsten varit igång något längre. Detta har lett till att regeringen beslutat att det nya filmavtalet ska ha ett tydligt jämställdhetsperspektiv. I regeringens proposition *Fokus på film – en ny svensk filmpolitik* (prop. 2005/06:3) redovisas bland annat ett nytt filmavtal som gäller för tiden 2006–2010. I propositionen beskrivs även inriktningen på de åtgärder som kommer att ligga inom ramen för de statligt finansierade insatserna. Ett av målen med det nya filmavtalet är att förbättra kvinnliga filmskapares villkor. I avtalet anges att andelen

⁴⁷ Hermele, Vanje (red) (2002) *Män, män, män och en och annan kvinna*, Stockholm: Svenska Filminstitutet.

⁴⁸ Edström, Cia, Hermele, Vanja, och Larsson, Camilla (2004) *Hur svårt kan det vara?*, Stockholm: Svenska Filminstitutet.

kvinnor i för filmproduktionen centrala funktioner ska öka under avtalsperioden. Senast ett år före avtalsperiodens slut bör ettdera könet, räknat i antal projekt som får stöd, vara representerat till minst 40 procent inom kategorierna manusförfattare, producent och regissör. Stiftelsen Svenska Filminstitutet kommer årligen att redovisa könsfördelningen när det gäller manusförfattare, producenter och regissörer i de filmprojekt som får stöd samt de genomsnittliga stödnivåerna för filmer av enbart eller i huvudsak kvinnor respektive män. Även fördelningen inom filmteamet i övrigt ska redovisas. Jämställdhetsmålet kommer under avtalsperioden att fortlöpande utvärderas. Svenska Filminstitutet har fortsatt att driva arbetet vidare med utbildning och kompetenshöjande arbete.

En annan rapport som tar upp maktens ambivalens till jämlikhetsfrågor och möjliga strategier för förändring är *Varför blir det så snett II?*⁴⁹, skriven av Anna Furumark på uppdrag av Mångkulturellt centrum i Botkyrka. Furumark har genomfört djupintervjuer med ledande personer inom konstvärlden och ställer frågor om vad som ger status och makt och hur det relateras till frågor om kön, klass och etnicitet. Furumark skriver att hon upplever en större konsensus hos cheferna när det gäller jämställdhet mellan kvinnor och män, än frågor om mångfald och klass. Furumark menar vidare att i kvalitetsutvecklingen av mångfaldsarbetet så bör professionalitet poängteras snarare än personligt engagemang. Nu förutsätter ett arbete med dessa frågor en egen personlig utveckling och erfarenhet, skriver Furumark. Hon menar att ledningen är viktig i denna förändrade syn på frågan och exemplifierar med att en chef besitter privilegiet att låta bli att påverka. Passivitet är effektivt för att bevara status quo. Hon menar att det är bidragsstyrande instanser som kan påverka detta. Därtill påpekar hon vikten av regelbundna fortbildningsseminarier, som det ser ut nu sitter var och en och uppfinnar hjulet på nytt. *Varför blir det så snett II?* handlar visserligen om bildkonstvärlden, men hennes slutsatser torde gå att översätta till scenkonstvärlden.

Den rapport av Mångkulturellt centrum som vi refererar i föregående kapitel, *Tid för Mångfald*⁵⁰, innehåller förslag på strategier

⁴⁹ Furumark, Anna (2004) *Varför blir det så snett? En rapport om konst och makt år 2004*, Mångkulturellt centrum.

⁵⁰ Pripp, Oscar Plisch, Emil & Printz-Werner, Saara (2005): *Tid för mångfald*, Mångkulturellt centrum.

för hur strukturer ska förändras för att öka mångfalden inom kulturlivet. Sammanfattningsvis går förslagen ut på:

1. *Förstärkt förankringsarbete.* Institutionerna bör utarbeta program och rutiner som förstärker förankringen av kunskaper och förhållningssätt inom organisationens alla delar.
2. *Utbildning i mångfaldsfrågor för chefer och anställda.* Institutionerna bör utarbeta utbildningsprogram som syftar till att öka de anställdas kunskapsnivå om frågor som har med etnisk och kulturell mångfald att göra.
3. *Former för intensivare samarbete bör inrättas.* Särskilda samarbetsgrupper med inriktning på mångfaldsfrågor bör bildas med chefer för statligt finansierade kulturinstitutioner i syfte att samverka, förkovra sig och inspirera varandra kring bland annat ledarskapsfrågor.
4. *Tydligare mål och återrapporteringskrav för institutionernas mångfaldsarbete bör införas.* De mångfaldsmål och återrapporteringskrav som finns i institutionernas regleringsbrev bör bli mer preciserade och även inkludera konkreta resultatmål.
5. *Tydligare dialog samt uppföljning av institutionernas resultat och måluppfyllelse.* Regering och departement bör tydligare än i dag ge budskap hur de definierar och ser på mångfald samt följa upp institutionernas arbete. Institutionen bör i sin tur redogöra för hur de uppfattar att detta ska omsättas och därtill ska institutionen få stöd i hur de ska göra sina prioriteringar.
6. *Representationsfrågor* bör få högre status oavsett vilka bevekelsegrunder som institutionerna finner rimliga.
7. *Institutioner som aktivt prioriterar och arbetar med mångfaldsfrågor* bör få någon form av extra stöd för sitt arbete.

4.6 Slutsatser: Samförstånd eller konflikt, morot eller piska?

Denna kommittés ståndpunkt, att stärkt kulturpolitisk styrning och jämställdhetsintegrering (i motsats till sidordnat jämställdhetsarbete) är nödvändigt för förändring, stöds av de tidigare studier och rapporter som vi redovisar ovan. I dessa betonas även behov av utbildning, erfarenhetsutbyte, professionalitet och kunskap. Något

som denna kommitté uppfattar som en *förutsättning* för att integrera jämställdhetsperspektiv i verksamheten. Vad jämställdhets- och genusperspektiv kan betyda för scenkonstens organisationer omges i dag av missuppfattningar och oklara tolkningar. Varje organisation måste äga frågorna och formulera mål som svarar mot det externa trycket. För detta krävs kunskap och erfarenhetsutbyte.

Det som inte är lika framträdande i de ovan nämnda studierna och rapporterna är vår tredje princip, den om stöd till organisering. Vi menar att vid sidan av jämställdhetsintegrering är stödet till organisering viktigt som strategi för regeringen (och andra huvudmän). Pluralism i tolkningar av jämställdhets- och genusperspektiv är vitalt i en demokratisk process och stödet till organisering blir ett sätt att försöka garantera detta. På andra nivåer i och utanför en organisation kan finnas andra frågor och jämställdhetsperspektiv på agendan än de som formuleras av dem som har makten och ansvaret.

Vad vi kunnat konstatera när vi har mött människor som har makt inom branschen respektive människor som inte har det, är att det råder långt ifrån konsensus om hur förändring ska åstadkommas av institutionernas repertoarer, organisationer och publikarbete. Om man ska sammanfatta det kortfattat, kan man säga att ett flertal av dem som står utanför eller befinner sig på lägre positioner inom institutionerna förordar "piska". Detta i form av ökad styrning från regering och andra huvudmän och finansiella konsekvenser för den institution som inte uppfyller tydligt uppställda jämställdhets- och mångfaldsmål. Medan majoriteten av dem som sitter i maktpositioner vid institutioner och myndigheter och har kunskap om hur organisationernas verksamhet fungerar, förordar "morot" i form av kompetenshöjande insatser, samförstånd och dialog.

I debatten om jämställdhet inom scenkonsten, kanske i synnerhet under den allra sista tiden av vårt arbete, har detta gestaltats i form av konflikt och öppen konfrontation. I tidskrifter, på dagstidningars kultursidor och på seminarier har tonen stundtals varit skarp⁵¹.

⁵¹ se till exempel Hermele, Vanja: "Dramaten gynnar vita män" *Dagens Nyheter* 2006-03-28, Wahlin, Claes: "Vårstädning?" *Aftonbladet* 2006-04-02, Aschenbrenner, Jenny: "Kvinnor och män misslyckas olika" *Dagens Nyheter* 2006-04-04, Wahlin, Claes: "Ironi om jag får be" *Dagens Nyheter* 2006-04-06, Aschenbrenner, Jenny: "Wahlin raljerar om rättvisesträvanden" *Dagens Nyheter* 2006-04-10, Friberg, Ulf "Holm borde skämmas" *Dagens Nyheter* 2006-04-06, Waranperä, Ingegerd: "Kvalitet med förhinder" *Dagens Nyheter* 2006-04-04.

Sjelva sitter vi på maktpositioner. Det är långt ifrån alltid vi är eniga med dem som står utanför och ropar på "piska". Men vi tror att det är väldigt viktigt att människor som har makt i scenkonstens organisationer lyssnar på dem som står utanför eller befinner sig lägre ned i organisationerna. Detta är inte minst viktigt, ifall man har uppfattningen att jämställdhet endast är en "pålaga" som kommer uppifrån. Människor i marginalerna har ibland både skarpare analyser av problem och mer kreativa förslag på lösningar, än de (vi) som sitter på den politiska och konstnärliga makten.

Vår bedömning är att det kan och ska inte råda konsensus, varken om vad problemen handlar om eller hur de ska lösas. Eva Mark lyfter i sin essä fram att alla aktörer har olika roller i förändringsprocesser. Hon beskriver jämställdhetsarbete som ett komplext kraftfält, där alla krafter behövs även om de delvis talar olika språk och agerar utifrån olika förutsättningar. Kommittén vill poängtera behovet av flera olika analyser och strategier: folkvalda politiker, tjänstemän, enskilda och organiserade medborgare, journalister, forskare, verksamhetschefer, utövare och så vidare – alla krafter behövs när strukturer ska förändras.

Skriftliga källor

- Allt genust*, programblad Teaterbiennalen i Uppsala 2003.
- Aschenbrenner, Jenny: "Kvinnor och män misslyckas olika"
Dagens Nyheter 2006-04-04.
- Aschenbrenner, Jenny: "Wahlin raljerar om rättvisesträvanden"
Dagens Nyheter 2006-04-10.
- Direktiv 2004:39 *Jämställdhet inom scenkonstområdet*.
- Ds 2001:64 *Ändrad ordning strategisk utveckling för jämställdhet*.
- Ds 2003:61 *Genus på museer*.
- Edemo, Gunilla och Westerlund, Ulrika (2004) *Femkamp – Bang om nordisk feminism*, Stockholm: Bang förlag.
- Edström, Cia, Hermele, Vanja, och Larsson, Camilla (2004) *Hur svårt kan det vara?*, Stockholm: Svenska Filminstitutet.
- Entré* nr 3 1990.
- Friberg, Ulf "Holm borde skämmas" *Dagens Nyheter* 2006-04-06.
- Furumark, Anna (2004): *Varför blir det så snett II? En rapport om konst och makt år 2004*, Mångkulturellt centrum.
- Grahn-Hinnfors, Gunilla "Inga pekpinnar för Paggan" *Göteborgs Posten* 2006-01-26.
- Hermele, Vanja (red) (2002) *Män, män, män och en och annan kvinna*, Stockholm: Svenska Filminstitutet.
- Hermele, Vanja: "Dramaten gynnar vita män" *Dagens Nyheter* 2006-03-28.
- Kalmteg, Lina "Det är män som står på scenen", *Svenska Dagbladet* 2003-09-23.
- Kalmteg, Lina "Feministiska föreställningar fyller salongerna", *Dagens Nyheter* 2005-03-24.
- Kalmteg, Lina "Hon är ett undantag i svenskt musikliv", *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.
- Kalmteg, Lina "Jag har inte sett några förändringar på tjugo år", *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.
- Kalmteg, Lina "Männen har makten i svenska kulturlivet", *Svenska Dagbladet* 2003-06-05.
- Kalmteg, Lina "Organisationerna passiva inför mansdominansen", *Svenska Dagbladet* 2003-06-05.
- Kalmteg, Lina "Ökad styrning ska minska obalans", *Svenska Dagbladet* 2003-06-07.
- Lind, Maria (1993) "Kvinnokultur och flickkonst – frälsning eller förbannelse?", *Bang* nr 3 1999.

- Lindberg De Geer, Marianne ”Ni måste höja era röster, män!”
Dagens Nyheter 2003-01-03.
- Lindberg De Geer, Marianne ”Åh, åh åh killar ...”
Dagens Nyheter 2003-01-15.
- Nutida musik/Tritonus* nr 1 2003.
- Nytt från Teaterförbundet* nr 4 1990.
- Pripp, Oscar, Plisch, Emil och Printz-Werner, Saara (2005): *Tid för mångfald*, Mångkulturellt centrum.
- Prop. 1996/97:3 *Kulturpolitik*.
- Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken*.
- Prop. 2005/06:3 *Fokus på film – en ny svensk filmpolitik*.
- Roos Sjöberg, Jeanette (2000) *I gränslandet mellan scen och publik. Nycklar till teater – med drama som metod*, Dalateatern.
- Skawonius, Betty ”Bara tre teatrar styrs av kvinnor”,
Dagens Nyheter 2004-11-16.
- Skawonius, Betty ”Teatern är en manlig värld”,
Dagens Nyheter 2003-02-27.
- Skr 2002/03:140 *Jämt och ständigt – regeringens jämställdhetspolitik och handlingsplan för mandatperioden*.
- SOU 2000:1 *Demokratiutredningen*.
- SOU 2004:59 *Kvinnors organisering – betänkande av utredningen statligt stöd för kvinnors organisering*.
- SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*.
- Wahlin, Claes: ”Ironi om jag får be”
Dagens Nyheter 2006-04-06.
- Wahlin, Claes: ”Vårstädning?”
Aftonbladet 2006-04-02.
- Waranperä, Ingegerd: ”Kvalitet med förhinder”
Dagens Nyheter 2006-04-04.
- Yeoman, Nanushka (2003) ”Är konsten en man eller kvinna”,
Nutida musik/Tritonus nr 1.

Nationella institutioner

Regeringsbeslut 2005-12-15, I:83 Kungliga Operan AB, I:84 Kungliga Dramatiska Teatern, I:85 Riksteatern, I:85 Stiftelsen Svenska rikskonserter, I:87 Stiftelsen Dansens Hus samt års- och resultatredovisningar gällande 2004, från dessa institutioner.

Motsvarande regeringsbeslut från tidigare år.

Muntliga källor

Kommitténs möten, seminarier och konferens, se bilagorna 4 och 6 i detta betänkande. Samt samtal med berörda parter.

Hemsidor

Agenda Kulturarv www.agendakulturarv.se

Danscentrum www.danscentrum.se

Genusprojektet vid Västsvenska Teater och Dans AB www.vstd.se

Jämstöd www.jamstod.se

Musikmuseet <http://stockholm.music.museum/>

Nutida Musik/Tritonus www.tritonus.nu

Plural www.plural.se

Trappan www.trappan.net

Riksskådebanan www.skadebanan.org

Sveriges Dramatikerförbund www.dramatiker.se

Sveriges Regissörer www.sre.nu

Sveriges Yrkesmusikerförbund www.symf.se

Teaterförbundet www.teaterforbundet.se

Dom ger tanken kropp⁵² – representantationer av kön i scenkonst

Av Anneli Gustafsson

Ett förändringsarbete som syftar till ökad jämställdhet mellan män och kvinnor kommer förr eller senare att kräva definitioner av begreppet *representation*. Statsvetaren Anneli Gustafsson gestaltar ett antal svårlösta men inspirerande paradoxer som uppstår när scenkonstens organisationer, repertoarer och publik ska jämställdhetsintegreras.

Jag tänker i denna essä göra en begreppsresa där jag ställer frågor kring vem eller vad som ska representeras i scenkonstens organisation, repertoar och publik. Är det åsikter, erfarenheter, kroppar eller identiteter? Vem ska uppleva sig representerad och vart ska en förändrad representation leda?

Jag är statsvetare, med inriktning på genusteori och jämställdhetspolitik, och har också en bakgrund i olika feministiska projekt och organisationer. Dessutom har jag varit verksam som dramatiker i en fri teatergrupp. I den här essän kommer jag att förena teorier, tankar och erfarenheter från alla dessa fält och dessutom skriver jag kort om musik och dans ur mitt perspektiv som publik. Jag vill nämligen hävda att steget mellan statsvetenskap och scenkonst inte alls behöver vara särskilt långt. Temat kön och representation inom scenkonst kommer jag att diskutera ur två perspektiv: ett rättviseperspektiv och ett konstnärligt utvecklingsperspektiv. Så binder jag samman statsvetenskapliga teorier om rättvisa och demokrati med tankar om den praktiska konstnärliga processen.

Som statsvetare är jag mycket intresserad av på vilket sätt makt verkar i vårt samhälle, från individnivå till exempelvis statsnivå och organisationsnivå. Mitt fokus på genusteori gör mig dessutom specifikt intresserad av hur *kön* blir en fråga om makt och hur detta tycks påverka vårt samhälle på ett djupgående sätt.

Jag tar nu en liten men nödvändig omväg och startar min begreppsresa med ”kultur”, ett begrepp som har flera innebörder. Ofta görs en övergripande distinktion mellan natur och kultur. Natur blir genom denna distinktion det som är skilt från det

⁵² Rubriken är lånad av Malin Hellkvist Selléns dans/performance *Dom ger tanken kropp* som hade urpremiär på Moderna Dansteatern, Stockholm i oktober 2003.

mänskligt skapade, det som inte är påverkbart av människan. Kultur blir i sin tur det som i vid bemärkelse betraktas som det mänskligt skapade, det samhälleliga. När det kommer till kön har det visat sig svårt att dra gränsen mellan vad som kan betraktas som natur och vad som i sin tur kan betraktas som kultur och samhälleligt konstruerade normer och representationer. Vad har företräde – är det kroppen som formar vårt tänkande och våra beteenden, eller är det tvärtom tankarna som formar hur vi uppfattar och beter oss med våra kroppar? Feministisk forskning syftar inte till att besvara frågan om vad kvinnor, eller män, *egentligen* är. Snarare handlar det om att undersöka hur kön, eller maskuliniteter och femininiteter, *görs*. Det handlar också om att undersöka hur maktordningar upprätthålls i detta görande av kön.⁵³

När man ser på kön främst som en fråga om kultur så hamnar identitet, tillhörighet och de värderingar och normer som formar dessa i fokus – ”vi gör så här för att det är så man brukar göra i enlighet med vår kultur, vi gör så här för att det förväntas av oss i vår kultur, vi gör *inte* så här för att det *inte* representerar det normala i vår kultur”. Kulturbegreppet får i detta sammanhang en antropologisk innebörd. Utifrån den antropologiska innebörden av kultur blir det dessutom möjligt att tala exempelvis om en specifik ”företagskultur”, ”organisationskultur” eller liknande. På så sätt blir det möjligt att diskutera inte bara en könsmaktordning i samhället i stort, utan också scenkonstens organisationskultur och de specifika maktordningar kring kön som finns där.

En ytterligare innebörd av ”kultur” är den estetiska. Det handlar om kultur som konstnärlig verksamhet, kulturupplevelser, kulturella evenemang. I förhållande till kön handlar det också om estetiska uppfattningar om vad som kan och bör representera femininitet eller maskulinitet och vilka kroppar som kan och bör associeras med kvinnor eller män. Den könade kroppens betydelse inom scenkonsten är därför mycket central också ur ett estetiskt perspektiv.

Att kultur, och således också kön, är en fråga om makt, blir än tydligare när man förstår att både den antropologiska och den estetiska innebörden förutsätter jämförelser, särskiljanden och rangordning mellan olika kulturella representationer. Med detta menas att de olika representationerna måste sammanlänkas i specifika sociala sammanhang. För att försöka förstå hur dessa samman-

⁵³ Se exempelvis Elvin-Nowak, Ylva och Thomsson, Helène (2003) *Att göra kön: om vårt våldsamma behov av att vara kvinnor och män*, Stockholm: Bonnier.

hang uppstår kan man exempelvis undersöka olika sociala nätverk och vem eller vilka som har tolkningsföreträdare, tillgång till informationskanaler och rätt att definiera ett visst sammanhang och vem eller vilka som i sin tur inte har detta.⁵⁴

När kön och jämställdhet diskuteras inom scenkonsten är den estetiska och den antropologiska förståelsen av "kultur" svår att hålla i sär. Normer präglar både scenkonstens estetik och organisationer. De organisationsbaserade normerna tycks göra vissa estetiska representationer möjliga och begripliga medan andra framstår som i det närmaste omöjliga och obegripliga.

I offentliga dokument rörande jämställdhet och representation har målet om makt och inflytande främst handlat om fördelningen mellan kvinnor och män i politiska församlingar samt i indirekt valda organ på statlig nivå. På senare tid har könsfördelningen även diskuterats inom näringslivets ledande skikt.⁵⁵ Inom kulturvärlden har ofta den konstnärliga friheten angetts som argument för att tysta rösterna som ropat efter ökad jämställdhet såväl organisationsmässigt som estetiskt. Ett exempel är teaterkritikern Leif Zern som skriver i *Dagens Nyheter*,⁵⁶ apropå politiska krav på ökad jämställdhet och mångfald inom scenkonsten, att politikerna villkorar stödet till kulturen: "någonting som är politiskt gångbart och som förser konsten med fotboja". En sådan uppfattning krockar med till exempel Pia Engström Lindgrens, som ansvarat för Jämos kartläggning av 150 svenska kulturinstitutioners jämställdhetsarbete. Hon frågar sig vems konstnärliga frihet det är man värnar om när förhållandena ser ut som de gör inom exempelvis samtidskonst. "Är inte den konstnärliga friheten också styrd av den könsmaktordning som vi lever i i vårt samhälle."⁵⁷ Enligt Pia Engström Lindgrens definition skulle konsten alltså vara fri först när alla människors möjligheter att utöva den och ta del av den är likvärdiga, vilket hon menar inte är fallet i dag.

Jämställdhetspolitiska utredningens slutbetänkande använder sig av begreppet *aktivt medborgarskap* för att definiera ett av de föreslagna delmålen för den nya jämställdhetspolitiken. Man lutar sig här mot Demokratiutredningen för att visa på vilket sätt

⁵⁴ Se Hall, Stuart (1997) "Introduction", *Representation. Cultural Representations and Signifying Practices*, London: Sage, samt Plisch, Emil, Pripp, Oskar, Printz Werner, Saara (2005) *Tid för mångfald. En studie av de statligt finansierade kulturinstitutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald*. Mångkulturellt centrum, Botkyrka.

⁵⁵ *Makten att forma sambället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen, SOU 2005:66.

⁵⁶ Zern, Leif "Krav på mångkultur. Konsten har fått fotboja", *Dagens Nyheter* 2005-12-19.

⁵⁷ "Jämo ser över kultur-Sverige", *Länstidningen i Östersund* 2005-12-06.

deltagande, inflytande och delaktighet är tre oskiljbara kvalitéter för att mäta i vilken utsträckning människor känner att de hör hemma i, samt har något att säga till om i det samhälle de lever i.⁵⁸ För att explicit sätta fokus på kön och dess koppling till makt och demokrati förklarar jämställdhetspolitiska utredningens slutbetänkande att

[...] medborgarskapet inte enbart är en formell rättighet utan också syftar till att kvinnor skall ha samma möjlighet som män att uttrycka sitt samhällsengagemang. Det handlar om att vara aktiv i sådant som politiska församlingar, folkrörelser och i fackrörelsen. Vidare handlar det om kvinnors möjligheter att delta i det som formar våra föreställningar, tankar och idéer om oss själva och vårt samhälle. Det gäller kulturen, utbildningen och folkbildningen.⁵⁹

Ser man på scenkonsten ur ett liknande demokratiperspektiv och i termer av aktivt medborgarskap, skulle man kunna säga att det handlar om hur kön präglar människors möjligheter till deltagande, inflytande och delaktighet i det som formar rådande föreställningar, tankar och idéer om oss själva i scenkonst. Denna möjlighet till aktivt medborgarskap gäller dessutom i lika hög utsträckning scenkonstens olika typer av utövare som dess publik. Med blicken riktad på hur kön görs inom scenkonsten måste frågorna från inledningen ställas: Vad representeras, vem representerar vad, och för vem? Så blir också möjligheten att utöva och att ta del av konst frågor om rättvisa. Kvinnor måste i lika hög utsträckning som män kunna få sätta sitt liv i ett sammanhang av scenkonst.

Tre sammanflätade områden

Organisation, repertoar och publik är tre områden som tycks vara nära sammanflätade inom scenkonsten.⁶⁰ I fråga om kön och jämställdhet är ekvationen mellan just dessa tre områden långt ifrån enkel. Som konstateras i direktiven till denna kommitté, så innehar män majoriteten av de ledande posterna i organisationerna, och mäns erfarenheter och historier är överrepresenterade på repertoarerna. Innebär jämställdhet att man ska eftersträva förändring så att fler kvinnor får tillträde till de ledande posterna och att kvinnors

⁵⁸ *En uthållig demokrati!: politik för folkstyrelse på 2000-talet*. Demokratiutredningens betänkande, SOU 2000:1.

⁵⁹ SOU 2005:66:465.

⁶⁰ Områdena organisation, repertoar och publik förklaras som centrala för förändringsarbete också i *Agenda för mångkultur*. Delbetänkande av kommittén för samordning av Mångkulturåret 2006, SOU 2005:91.

erfarenheter och historier ges mer plats på repertoarerna? Hur ska detta i så fall ske? Kvinnor är i sin tur ofta överrepresenterade bland publiken. Innebär jämställdhet att man då ska eftersträva förändring så att fler män känner sig manade att gå på scenkonst-evenemang, och hur ska detta i så fall ske?⁶¹ Finns det någon konflikt mellan dessa olika förslag till jämställdhetslösningar? En rad olika paradoxer uppstår i fråga om organisation, repertoar och publik när man önskar åstadkomma en mer jämställd representation inom scenkonsten.

Ökade möjligheter till närvaro av olika typer av fysiska kroppar, med utgångspunkt i kön, sexualitet, klass, etnicitet, ålder etcetera, kan tyckas självklart för att rättvis representation ska kunna åstadkommas på scenkonstens alla områden. Föreslagna lösningar i syfte att åstadkomma mer jämställd representation kan dock ofta få ett slags bieffekter. En mycket påtaglig och grundläggande sådan biefekt är att ju mer vi talar om scenkonst i termer av män och kvinnor, maskulint och feminint och skillnader dessa emellan, desto längre färdas vi bort ifrån möjligheten att ens erkänna att det är möjligt att förstå och representera inom scenkonst på andra, exempelvis könsöverskridande, sätt. Samtidigt tycks det vara svårt att uppnå förändring utan att i någon mån ta avstamp i kvinnor och män som en slags generella kategorier och utifrån kategorierna sedan synliggöra rådande maktskillnader dessa emellan. Denna paradox är därför viktig att ha i åtanke i den konstnärliga process man vill göra mer jämställd. Faktum är att den på ett plan till och med kan ses som mycket tilltalande – att utforska gränser för våra samhällsnormer, att provocera samt ställa frågor på nydanande sätt och ur nya perspektiv brukar många konstnärer uppfatta som en av drivkrafterna i sitt skapande.

Representation i politiska organ och organisationer är ett länge diskuterat ämne inom feministisk politisk teori. En grundläggande paradox är här att sökandet efter autenticitet gör det svårt för alla att representera en individ, en kropp eller en erfarenhet, som inte är identisk med den egna. I denna extrema form tycks representation i själva verket praktiskt taget omöjlig. De flesta feminister och andra rättvisekämpande har förmodligen avstått från denna utsiktslösa slutsats. Sökandet efter ”ren” autenticitet anses numera varken eftersträvansvärt eller möjligt, eftersom varje kvinna, såväl som

⁶¹ Dessutom är det viktigt att inflika att förhållandena rörande kön i organisation, repertoar och publik skiljer sig åt, såväl emellan områdena teater, dans och musik som inom dessa områden.

man, kan göra anspråk på en mångfald av olika identiteter och erfarenheter som gör frågor om representation än mer komplexa. Att jag själv exempelvis allt som oftast definierar mig som kvinna utgör ingen garanti för att jag delar politisk övertygelse eller estetisk smak med alla andra kvinnor. Kvinnor har, precis som män, olika kroppar, olika klassbakgrund, olika etnicitet, olika sexualitet, olika ålder etcetera – variabler som också påverkar erfarenheterna av kön. Trots detta är det möjligt att konstatera att kön fortfarande har betydelse för hur mycket makt du har att forma samhället och ditt eget liv, inom scenkonstområdet precis som på många andra områden.

Den feministiska teoretikern, och tillika biologen Donna Haraway frågar sig hur en mer inkluderande, hoppfull och effektiv politik ändå skulle kunna tänkas se ut.⁶² Och det är just i det faktum att våra erfarenheter, precis som våra representationer, alltid kommer att vara ofullständiga som hon tycker sig kunna hämta kraft. Varken feminister eller några andra behöver finna en slutgiltig enighet kring definitioner av vad kön är. Hon menar att vi ändå kan fungera på ett tillfredsställande sätt.

Att tala i termer av ”sökande”, ”abstrakta” och ”komplexa” kan vara intressant i en konstnärlig process men det kan också leda till att inte minst organisationsbaserade förändringar rörande representation uteblir och att arbetet med att få in fler underrepresenterade grupper till styrelser och ledande poster ses som mindre viktigt. Förhoppningarna om och strävandena efter könsöverskridande representationer riskerar nämligen att i vissa fall leda till en argumentation om att kön redan är ”fixat”, att det egentligen inte har någon betydelse längre. I de fall som det gör det, riskerar vi att återigen osynliggöra hur kön och makt hänger samman. Därför är även denna paradox viktig att bära med sig i förändringsarbetet.

Statsvetaren Anne Phillips diskuterar den enligt henne strikta skillnad som inom politisk teori ofta gjorts mellan idébaserad representation och kravet på en *närvarons politik*.⁶³ Idébaserad representation tycks sträva bort ifrån tanken om de fysiska kropparnas representativa betydelse till förmån för representation i form av en samling idéer i form av partiprogram eller liknande (vilket skulle kunna jämföras med ett konstnärligt program som en scenkonstchef sätter samman utifrån en samling konstnärliga

⁶² Haraway, Donna (1991) *Simians, Cyborgs and Women*, London: Free Association books.

⁶³ Phillips, Anne (2000) *Närvarons politik – den politiska representationen av kön, etnicitet och ras*, Lund: Studentlitteratur.

idéer). Fokus har med andra ord kommit att ligga på vilka idéer den politiker eller det parti man röstar på har. På så sätt har politikerns kön ansetts vara av mindre representativ betydelse, likaså exempelvis vilket kön partiets politiska program gynnar. Översatt till scenkonstvärlden blir resonemanget att chefens kön inte ansetts påverka vare sig tillsättningarna av de olika konstnärliga utövarna eller valen av repertoar.

En närvarons politik grundar sig i motsats till detta på att politikerns/beslutsfattarens kön, etnicitet, klass etcetera faktiskt har representativ betydelse. Phillips poäng är främst att försöka göra det möjligt för dem som nu är uteslutna från politik att engagera sig mer direkt i samhällsdebatter och beslutsfattande (på liknande sätt skulle man kunna säga att en närvarons politik ur ett scenkonstperspektiv syftar till att göra det möjligt för dem som inte får så mycket utrymme i scenkonsten att istället engagera sig mer direkt i den). Någon exakt lösning på hur detta ska bli möjligt ger inte Phillips, men påpekas kan att rörande kön föreslår hon kvotering som en lämplig metod för att komma till rätta med snedrekryteringen. Lämpligheten i kvotering måste man inte nödvändigtvis hålla med henne om, jag menar att det ändå är möjligt att diskutera vikten av närvaro som en viktig jämställdhetspolitisk fråga. Det finns andra metoder för att fler underrepresenterade identiteter, eller kroppar om man så vill, ska få utökad möjlighet till närvaro i beslutsfattande sammanhang – jämställdhetsintegrering är exempelvis det samlande namnet på en rad olika metoder som innefattar regeringens nuvarande jämställdhetspolitik.⁶⁴

Trots att Phillips diskussion dessutom först och främst inlemmas i en liberaldemokratisk diskurs om representation och parlamentarism menar jag alltså att tanken om just fysisk närvaro av underrepresenterade identiteter och kroppar, i något omarbetad version, också är användbar i en diskussion om jämställdhet och representation inom scenkonstområdet. Jag menar att kritiken mot idébaserad representation har vissa beröringspunkter med kritiken mot ”den fria konsten”. Det är nämligen på likartat sätt viktigt att

⁶⁴ Statsvetaren Sonia Mazey konstaterar att gender mainstreaming (eller ”jämställdhetsintegrering” som det kommit att kallas i svensk översättning) onekligen är en radikal strategi med stor förändringspotential. Enligt henne måste dock kvinnor fortfarande få en ökad tillgång till de utrymmen där beslut om deras behov tas och vikten av kvinnors representation kan således fortfarande inte förbises. Se Mazey, Sonia (2000) ”Introduction: Integrating gender – intellectual and ‘real world’ mainstreaming” i *Journal of European Public Policy* nr 7:3, London: Routledge.

ställa sig frågor om vilka kroppar som utgör normen i ”den fria konsten” och vems idéer den dessutom oftast representerar.

Organisation

Utövare och forskare inom scenkonstområdet har påtalat hur den ojämsställda representationen i organisationerna också har inverkan på repertoaren.⁶⁵ Det faktum att scenkonsten i så hög utsträckning präglas av manliga ledare har ansetts ha direkt påverkan också på de erfarenheter, kunskaper och värderingar som framställs på scenerna. Är ekvationen då så enkel att om man förändrar den könsmässiga representationen i organisationen, det vill säga får in fler kvinnor på ledande positioner, så kan också jämställdheten på repertoaren och i publiken väntas medfölja på köpet?

Det förekommer argument om att män redan ofta särbehandlas positivt, inte minst till toppen av organisationerna, på informella grunder och genom osynliggjorda könsnormer. Detta synsätt innebär att opartisk representation aldrig kan ha existerat i praktiken. Den politiska teoretikern Iris Marion Young tillhör en av dem som ifrågasätter statusen och värdet i opartisk representation.⁶⁶ Hon hävdar istället att så länge underordnade grupper inte själva får närvara i beslutsprocesserna, kommer deras liv styras av dominerande grupper som definierar normalitet och därmed heller aldrig behöver ställas inför vidden av sitt normsättande.

Kvinnorepresentationen i direktvalda politiska organ och indirekt valda organ som redovisas offentligt har faktiskt ökat, påpekas i den jämställdhetspolitiska utredningen.⁶⁷ På indirekt valda positioner, framför allt de som inte redovisas offentligt, råder däremot fortsatt mansdominans. De kvinnor som kommer in motarbetas och marginaliseras också ofta. Därmed framhålls nödvändigheten av en fördjupad diskussion kring *villkoren* för kvinnor i ledande positioner. Jämställdhetspolitiska utredningen genomförde intervjuer med kvinnor i svensk politik.⁶⁸ Här framkommer hur ”tjatkärring” blir en vanligt förekommande beskrivning av de kvinnor som påtalar brister i jämställdheten. Tacksamheten är där-

⁶⁵ Se exempelvis i Kalmteg, Lina ”Jag har inte sett några förändringar på tjugo år”, *Svenska Dagbladet* 2003-06-06 och Bolemann, Marcus och Skawonius, Betty ”Teatern är en manlig värld”, *Dagens Nyheter* 2003-02-27.

⁶⁶ Young, Iris Marion (1990) *Justice and the Politics of Difference*, Princeton: Princeton University Press.

⁶⁷ SOU 2005:66.

⁶⁸ Forskarrapporter till jämställdhetspolitiska utredningen, SOU 2005:66.

för stor de gånger någon annan också reagerar. Det påpekas även att kvinnor som blir valda måste bli gillade av de manliga nätverken i organisationen. Snällhet och att inte ställa så mycket krav värderas oftast högt av dessa nätverk. Att kvinnor utnyttjas till att stoppa andra kvinnor är dessutom ett förekommande fenomen, exempelvis när unga kvinnor ibland skickas upp i debatt mot äldre kvinnor.⁶⁹ För att råda bot på de ojämställda strukturerna i organisationerna efterfrågas bland annat utbildning av de män som redan är etablerade i politiken. Man konstaterar att det är ”viktigt att manliga ordförande inser att de har makt att till exempel fördela ordet och att risken är stor att de ger ordet oftare till män av gammal vana om han inte blir medveten om vad han gör”.⁷⁰ När det gäller scenkonstområdet så saknas forskning om mäns och kvinnors villkor i organisationerna.⁷¹ Kortfattat så gäller det att fråga sig vem som spelar huvudrollen och vem som ständigt tycks tilldelas biroller i organisationens beslutsprocesser som sker i såväl sammanträdesrum och repetitionslokaler som i mer inofficiella sammanhang. Beslutsprocesser behöver inte vara jämställda, för att jämn representation är uppnådd. Endast jämställd representation är med andra ord inte ett tillräckligt mål när informella regler och maktordningar styr kvinnors möjlighet att agera och påverka. Det är dock betydligt svårare att ta bort informella hinder och de politiska redskapen upplevs som trubbigare.

I tanken om en närvarons politik grundad på strikt könsuppdelning tycks det också finnas problematiska inneboende förväntningar på att kvinnor faktiskt måste göra skillnad om de får utökad möjlighet till närvaro, just i egenskap av kvinnor. Kvinnor framstår då som bärare av ett specifikt kön, medan män hamnar i skenet av att vara universella. Ett exempel är att det ofta heter ”den kvinnliga chefen” medan en manlig chef ofta bara rätt och slätt är ”chef”. Det kan också upplevas som begränsande, till och med icke eftersträvansvärt och omöjligt att försöka leva upp till förväntningar om kvinnlighet.⁷² Dessutom skulle förmodligen få hålla med om att när vilken kvinna som helst får tillgång till en maktposition så kommer hon genast att orsaka underverk för jämställdheten. Alla kvinnliga

⁶⁹ *ibid.* s. 287.

⁷⁰ *ibid.* s. 288.

⁷¹ Se dock Gillberg, Nanna och Lantz, Jenny i detta betänkande.

⁷² Se exempelvis Mouffe, Chantal (1992) ”Feminism, Citizenship, and Radical Democratic Politics” i Butler, Judith och Scott, Joan W. (red.) *Feminist Theorize the Political*, London: Routledge och Benhabib, Sheyla. Butler, Judith. Cornell, Drucilla. Fraser, Nancy (1995) *Feminist Contentions. A Philosophical Exchange*, London: Routledge.

chefer kan inte förutsättas föra alla kvinnors talan. En kvinna som är vit, heterosexuell, icke-funktionshindrad, medelklass och medelålders och uppnår en position som teater-, dans- eller musikchef kan inte heller per automatik antas anställa kvinnor med vare sig liknande erfarenheter eller, i jämförelse med dem själva, annorlunda erfarenheter. Det senare måste inte nödvändigtvis bero på en medveten vilja att diskriminera. Ofta saknas dock kunskapen om var andra typer av erfarenheter och kompetenser ska sökas.⁷³ Tilläggas kan att det finns gott om sexistiska, rasistiska, homofoba och åldersfixerade kvinnor, precis som det finns sådana män. Det finns också gott om kvinnor, såväl som män, som är rädda att förlora sin trovärdighet och status och därför handlar i enlighet med traditionella normer inom kulturen. Därför väljer de att satsa på det som de själva upplever som säkra kort – vilket inte sällan leder till vad som skulle kunna betraktas som traditionella produktioner med traditionella ojämsställda könsmonster. I viss mån handlar det därmed även om *vilka* kvinnor, eller män, som kommer in och *var* de kommer in. Frågan om ansvar, medvetenhet och ständigt aktiva handlingar i syfte att öka jämställdheten får inte glömmas bort. Betydelsen av idébaserad representation är med andra ord svår att bortse från helt. Detta om man samtidigt vill öppna upp för ökad närvaro av kvinnor, inte minst på scenkonstens högre maktpositioner. Här har vi ytterligare en paradox att hålla levande i förändringsarbetet.

Repertoar

Teater

Kan alla representera allt? Med tanke på resonemangen ovan skulle man kunna anta att frågan redan besvarats med ett nej. Men faktum är att ett vanligt förekommande ideal inom teatern är att alla skådespelare ska kunna spela allt. Kan då en kvinna spela Hamlet och kan en man spela Ofelia utan att detta måste bli en bärande ”cross-dressingpoäng” i uppsättningen? Vem kan representera vad? Även om idealet är att alla ska kunna spela allt tycks normer om vilka kroppar och vilka identiteter som kan representera vad vara påtagligt närvarande på teaterscenerna precis som i samhället i stort. Kanske än mer närvarande: det finns få andra yrkeskategorier än skådespe-

⁷³ Se Pripp *et al.* 2005.

larens, där en arbetsgivare utan att fällas för diskriminering kan ange krav på kön, ålder och hudfärg i en platsannons.

Skådespelerskan Gunilla Röör förklarade under seminariet *Vi älskar våra könsroller* som Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet arrangerade i samarbete med Stockholms stadsteater att hon under sin karriär hittills bland mycket annat spelat ”vit höna förälskad i räv” och ”instängd kvinna med puckel”. Sin drömroll beskrev hon så här:

Jag skulle väldigt gärna vilja spela Richard III. Och det handlar inte om att jag är queer eller vill hålla på med ’vad är mannen i mig’ – därför att det finns där. Det finns i oss alla – precis som du bär en kvinna inom dig. Det är inga konstigheter. Men jag skulle vilja utforska begreppet makt. Vad händer när man är en så maktfullkomlig person och vad gör det med en människa? Och de pjäserna är väldigt svåra att hitta med en kvinna i huvudrollen.

Varför kan Gunilla Röör spela höna, men inte maktfullkomlig kung? Teatern arbetar, ofta mycket kreativt, med teckensystem som bärs upp inte minst av skådespelarnas kroppar.⁷⁴ Trots detta tycks vissa saker mer möjliga att omkoda medan andra tycks i det närmaste omöjliga. En människa kan därför med hjälp av olika tecken antas representera exempelvis ett djur, abstrakta ting eller flera olika åldrar, så att publiken ändå förstår och accepterar dissonansen mellan skådespelarens egna identitet och den roll som spelas. Det kan handla om så enkla knep som att förändra gångstilen från ett krypande litet barn till en darrig och stel åldring. Det kan handla om att sätta på sig en svans eller att skutta fram som en kanin. Däremot tycks skådespelarens kön liksom även hennes sexualitet och hudfärg ställa till mycket större problem för vad hon eller han förväntas kunna representera på scenen på ett trovärdigt sätt. Teaterns annars så påtagliga kreativitet och fantasifulla arbete med tecken tycks här ha gått i baklås. Kvinnor anses generellt sett inte lika trovärdiga som maktfullkomliga karaktärer på scenen så länge maktfullkomlighet förknippas främst med män, vilket förmodligen är en av orsakerna till att Gunilla Röör i skrivande stund ännu inte fått gestalta Richard III.

På kommitténs seminarium på Stockholm Pride diskuterades dessutom huruvida icke-heterosexuella skådespelare måste agera heterosexuella offentligt för att få agera annat än queer⁷⁵ på scenen.

⁷⁴ För en presentation av semiotik och teaterns förmedlande av tecken se exempelvis Heed, Sven Åke (2002) *Teaterns tecken*, Lund: Studentlitteratur.

⁷⁵ Se Nordberg, Stefan i detta betänkande för en begreppsbeskrivning.

Teater- och genusvetaren Tiina Rosenberg gjorde publiken uppmärksam på vad hon kallade för Rikard Wolff-syndromet: ”Som hetero kan man spela allt men har man kommit ut som Rikard, ja då kan man naturligtvis bara spela bög.”⁷⁶

På liknande sätt tycks det fungera med olika typer av funktionshinder. Den till synes icke-funktionshindrade skådespelaren förväntas obehindrat kunna spela en karaktär med exempelvis Downs syndrom,⁷⁷ medan skådespelaren med Downs syndrom tycks svår att acceptera som icke-funktionshindrad karaktär på scenen. Med denna paradox som utgångspunkt utbrister poeten och tidigare chefen för The Wry Crips Disabled Women’s Theatre Project under en föreställning: ”Jag är mongot! Jag är muppen! Jag är psykbruden!”⁷⁸ – som för att ta makten över definitionerna genom att själv skrika ut det som publiken ändå redan tänker. Verklighetens funktionshinder tycks ”störa” fiktionen, till och med i teaterns annars så kreativa föreställningsvärld.

”Colorblind casting” är ett begrepp som fått viss uppmärksamhet i den svenska teatervärlden på senare tid. Tanken är att roller kan besättas utifrån andra kriterier än skådespelarens hudfärg.⁷⁹ När man arbetar med colorblind casting som princip, tar man ingen hänsyn till att skådespelarens hudfärg kan framstå som ologisk ur publikperspektiv (en färgad man kan ha en vit dotter, Fröken Julie kan vara asiatisk, utan att något av detta behöver ”förklaras”) utan man litar på publikens förmåga att leva sig in i fiktionen. Det är en konstnärlig strategi för att undkomma problemet med att färgade skådespelare tenderar att endast få representera ”invandraren”.

Men colorblind casting är ännu inte en etablerad princip .

Nasim Aghili, regissör, manusförfattare och en av initiativtagarna till Kompani Labil påpekar i en intervju:

När det väl görs teater som handlar om andliga, existentiella frågor görs det av vita, medelålders män eftersom det är de enda som vi kommit överens om att alla kan identifiera oss med.⁸⁰

Detta säger hon som en kommentar till Kompani Labils föreställning *Nu saknar jag gud men jag släppte inte in henne när hon*

⁷⁶ Se Nordberg, Stefan i detta betänkande.

⁷⁷ Som exempelvis för ett antal år sedan i Unga Klaras föreställning *Irinas nya liv* på Stockholms stadsteater (premiär i september 1996). Föreställningen baserades på Irina von Martens självbiografiska bok om livet med Downs syndrom.

⁷⁸ Se McRuer, Robert (2005) ”Miffoteori”, *Arena* nr 6, s. 29.

⁷⁹ Se exempelvis Aschenbrenner, Jenny ”Rasneutral?”, *Nummer* 2005-08-18.

⁸⁰ Aschenbrenner, Jenny ”Trött på tråkig teater”, *Nummer* 2005-08-29.

knackade på igår, som handlade om två människors sökande efter Gud där Aghili lät ”fel” sorts människor representera det allmänmänskliga.

Att vita, medelålders män tvärtom får representera ett specifikt perspektiv hör följaktligen också till ovanligheterna. Pusterviks-teatern i Göteborg hade 2002 ett program med tio föreställningar på det temat:

Teater av och med kvinnor är kvinnoteater. Teater av och med invandrare är etnisk teater. Hittills har mansteater lyst med sin frånvaro. Men ”Man 2002” ska ge den ”vanliga” teatern, där livet ses ur den vite, heterosexuelle medelklassmannens perspektiv, ett prefix⁸¹.

Båda de här strategierna 1) att låta de som vanligtvis betraktas som avvikande representera det allmänmänskliga och 2) att låta de som betraktas som normen representera det specifika kan ses som möjligheter att använda den paradox jag talade om tidigare, som konstnärligt (och eventuellt politiskt) bränsle i skapandet. Att som chefen för The Wry Crip Disabled Women’s Theatre Project i stället själv peka på att man av samhället uppfattas representera ”det avvikande” kan ses som en tredje möjlig sådan strategi.

Alla dessa strategier menar jag att man kan betrakta som inspire-rade av senare decenniers postkoloniala och queerteoretiska teorier. Sådan forskning har starkt bidragit till att lyfta fram hur representationer av inte bara den generella, normala och icke-specifika *mannen* utan också den generella, normala och icke-specifika *kvinnan* vilar på hierarkiska västerländska och heterosexuella normer kring kropp och kön.⁸² Det senaste tillskottet är Crip Theory som söker kritisera dem som ständigt tycks så beroende av att peka ut de funktionshindrade kropparna, krymplingarna, för att i motsats till dessa befästa sin ”funktionsduglighet” och ”friskhet”. Crip Theory söker också vägar att återerövra skällsord, just som ”krympling” och istället göra dem till en plattform för kamp såväl som orsak till fest.⁸³ Men någon blind casting där kön, sexualitet

⁸¹ Lindholm, Eva ”Man eller mes? Pusterteatern satsar på männen som drabbar oss”, *GT* 2002-02-22.

⁸² För queerteori se exempelvis Rosenberg, Tiina (2000) *Byxbegär*, Stockholm: Anamma och (2002) *Queerfeministisk agenda*, Stockholm: Atlas, samt Butler, Judith (2005) *Könet brinner!: texter*, Stockholm: Natur och kultur. För postkolonial teori se exempelvis Bharucha, Rustom (1993) *Theatre and the World: performance and the politics of culture*, London: Routledge, Gilbert, Helen och Tompkins, Joanne (1996) *Post-colonial drama: theory practice, politics*. London: Routledge, Landström, Catharina (red.) (2001) *Postkoloniala texter*, Stockholm: Federativ.

⁸³ Se exempelvis McRuer, Robert (2005) ”Miffoteori!”, *Arena* nr 6.

och/eller kroppslig funktionsduglighet görs irrelevant, diskuteras sällan inom teatern. Frågan är därmed i vilken utsträckning normerna sätter gränser för vem som antas kunna spela allt och varför, samt vem som inte kan spela allt och varför.

I direktiven till Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet skriver regeringen:

För publiken är det /.../ angeläget att möta en gestaltning, som bygger på såväl kvinnors som mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar.

Men eftersom sexualitet, hudfärg och andra typer av kroppsnormer interagera med kön blir det en förenkling att rätt och slätt tala om en generell brist på kvinnor och kvinnliga erfarenheter. Till exempel pekar dramatikern Gertrud Larsson på att lesbiska kvinnor ständigt osynliggörs till förmån för heterosexuella representationer av kvinnor.

En viktig del är att börja läsa gamla texter på ett nytt sätt, att se hur många kvinnor som under århundraden faktiskt har skrivit om kärlek till andra kvinnor, att inte bara gå förbi det och tänka att det är vänskapsskildringar. Jag tror kvinnohistorien är full av förbisedda berättelser.⁸⁴

En effekt av att som konstnärligt verksam öppet definiera sig som exempelvis lesbisk är att man, i likhet med Rikard Wolff-syndromet, riskerar att blir ”den lesbiska dramatikern” med förväntningen på sig att skriva alla lesbiska pjäser i det här landet. Detta kan upplevas som ett omöjligt ansvar, till och med i vissa fall begränsande för den konstnärliga friheten. Det handlar således om en balansgång mellan att å ena sidan skapa möjlighet och ökat utrymme för de representationer som tidigare inte fått plats, och å andra sidan också ifrågasätta, och kanske till och med upplösa, representationer som verkar underordnande. Jag skulle utifrån dessa exempel vilja påstå att det finns mycket intressanta utmaningar för framtidens teater att ta itu med.

Dans

Som publik till den nutida dansen uppfattar jag att en bärande tanke i skapandet är att den mänskliga kroppen ska kunna bli nästan helt abstrakt och representera vad som helst. Till skillnad från

⁸⁴ Se i Ullgren, Malin ”Med Gertrud mot samtiden”, *Nummer* 2005-09-23.

teatern bygger denna scenkonst nämligen inte på psykologisk realism. Eftersom koreografer ”slipper” syssla med representationer av trovärdiga mänskliga gestalter borde de kunna förhålla sig friare till vad en kropp kan gestalta. Ett illustrativt exempel är när koreografen och dansaren Anna Vnuk i sin föreställning *Solofestival med mig själv*⁸⁵ beskriver några av de roller hon dansat dittills i sin karriär – ”träd, hora, färg och abstrakt figur”. Det tycks för danskonsten vara en kreativ tillgång att en dansare oavsett kön men med hjälp av sin kropp förväntas kunna representera exempelvis kärlek, smärta, längtan, värme, ett moln eller just träd, hora, färg och abstrakt figur, som Vnuk berättar. Men som publik slår det mig att trots detta tycks det paradoxalt nog krävas en mycket specifik kropp för att kunna representera detta ”vad som helst”. Danskonsten har med andra ord sina specifika teckensystem, som ibland tycks än mer hårt hållna än inom teatern. Den dansande kroppen är exempelvis ytterst sällan varken tjock eller gammal. En vanligt förekommande invändning mot att detta skulle ha att göra med rent estetiska ideal är att det snarare handlar om att kroppen måste tåla den belastning som det innebär att dansa flera föreställningar i veckan. En äldre eller överviktig kropp anses inte kunna klara detta. Antropologen och dansforskaren Helena Wulff menar dock att den dansande kroppen inte nödvändigtvis måste hålla en smal standard.

Till exempel Forsythe använder ju dansare som inte ser ut som ’dansare’. De är av alla former och färger. Det är fantastiskt att se dem röra sig. Man tror inte riktigt det förrän man ser dem dansa eftersom man är så van vid en viss sorts kroppar, menar Wulff.⁸⁶

Att en 70-årig kropp inte kan förväntas utföra sådana avancerade rörelsemönster som en 25-årig kropp kan, torde inte vara särskilt märkligt. Det är däremot inte ett tillräckligt argument för att konstatera att exempelvis en 70-årig kvinna aldrig skulle kunna vara intressant att se på en dansscen medan en 25-årig kvinna kan representera precis allt, såväl en 70-åring som ett streck, kärleken – eller en man för den delen. Jag skulle därför vilja hävda att det är viktigt att också inom danskonsten fråga sig på vilket sätt kroppen ständigt ges mening, inte minst genom könsnormer.

Den västerländskt präglade kvinnliga ballerindrömmen har ofta associerats med sträng bantning, extrem träning, plågsamma tåspets skor och ”naturliga” urvalsprocesser där varken de knubbiga

⁸⁵ Föreställningen hade premiär 2003-03-06, Dansens Hus, Stockholm.

⁸⁶ Se i Landell, Liv ”Genus och dans”, *Danstidningen* nr 1, s. 7.

eller 190-centimeter långa tjejerna göra sig besvär – de dansande kvinnorna ska kunna komplettera och lyftas obehindrat av sina manliga danspartners. Samtidigt har den moderna dansen, särskilt den utanför institutionerna, bidragit till nya representationer av kön och kroppsnormer inom dansen. Atletiska kvinnliga dansare och koreografer, som ibland börjat sin karriär inom idrotten, för att sedan sadla om till dansen tycks exempelvis ha blivit allt vanligare. Gränserna gentemot teater, musik och andra konstformer har också suddats ut och bidragit till det som under benämningen performance gett utrymme för nytänkande av representationer av inte minst kön inom danskonsten.

Manliga balettdansare har ofta kommit att associeras med passivitet, feminin maskulinitet och homosexualitet. Modernare dansformer så som streetdance och hip-hop har med sitt aggressiva och atletiska rörelsemönster kommit att representera en mer aktiv, kraftfull och heterosexuellt kodad dansande maskulinitet. När Danshögskolan startar en ny streetdance-utbildning så kan det därför också ses som ett försök att ”rätta in” den manliga dansaren i det heterosexuella ledet. Koreografen Malin Hellkvist Sellén förklarar i en intervju att hon varit på en diskussion ordnad av Danshögskolan där ämnet kretsat kring ”Vem är man och vem är kvinna i dansen?”. Slutsatsen av diskussionen kom enligt henne att formuleras med orden: ”Vi får svårt att jobba med relationer och åtrå eftersom det bara är tjejer som dansar, vi måste få in fler män för att kunna gestalta mänskliga relationer.”⁸⁷ Hellkvist Sellén, som själv koreograferat queerfeministisk dans och performance och på så sätt undersökt kön, begär och rörelsespråk från flera olika perspektiv, är märkbart otillfredsställd av slutsatserna man dragit av diskussionen. Idéerna om att det krävs en kvinnlig och en manlig dansare för att gestalta åtrå, och att mänskliga relationer per automatik definieras som heterosexuellt begär tycks enligt Hellkvist Sellén vara ett lika stort, om inte större, problem inom dansen. Att locka fler män till danskonsten kan alltså vara ett sätt att råda bot på bristande jämställdhet, men måste nödvändigtvis inte vara den enda. Det hjälper alltså inte att bara ”addera män och röra om” för att få en mer jämn representation i repertoaren. Problemet är mer komplext än så. Jag skulle vilja tro att specifika och välkända konventioner och representationer kan vridas och vändas på så att även dansens klassiker omskapas och undersöks utifrån nya köns-

⁸⁷ Se Edemo, Gunilla (2005) ”Plats på scen”, *Kom ut* nr 3.

mönster och representationer. Dansforskaren Cecilia Olsson hävdar dessutom bestämt att dansen som konstform länge varit kulturpolitiskt eftersatt eftersom området är kvinnodominerat och ansetts representera en särskild kvinnlig uttrycksform.⁸⁸ Dansen speglar således samhällets könsnormer över lag – på de områden där kvinnor är i majoritet, är de statliga anslagen mindre. Hela dansområdet, och då särskilt kvinnliga koreografer och dansare, såväl innanför som utanför institutionerna, måste kanske få mer uppmärksamhet för att kulturpolitiken i stort ska bli mer jämställt representerad.

Konstmusik och opera

Påståendet att också musik handlar om representationer och iscensättningar av kön och kroppar kan vid första anblick upplevas som märkligt. Många hävdar nämligen att musik är en helt abstrakt och ickefysisk konstform. Orkesteridealet beskrivs inte sällan utifrån att som musiker utplåna sig själv för att på så sätt uppgå i musiken. Men som publik i en konsertsal ser jag de kroppar som framställer musik och dessa kroppar representerar något: frackklädda män och kvinnor i städade långklänningar, dirigenten är nästan alltid en man. Instrumenten tycks dessutom i många fall vara uppenbart könskodade. Hur många män brukar synas vid harpan under en konsert, och hur många kvinnor brukar i sin tur stå bakom slagverken? Även om cellon numera är ett allt vanligare instrument bland kvinnor, ansågs det länge ytterst opassande att se den ”mellan två kvinnoben”, (vilket tydliggör hur musik och instrument också är sexuellt kodat). Gitarren som i slutet av 1800-talet och början av 1900-talet sågs som ett feminint instrument har i dessa dagar blivit starkt förknippat med maskulinitet, och då särskilt efter att elgitarren gjort sitt inträde på musikscenen. Instrumenten blir med andra ord en slags kroppsliga förlängningar av de musiker som spelar på dem och man skulle därför kunna hävda att musik i allra högsta grad innebär föreställningar om kön och kropp. Samtidigt har musiken i provspelningssituationer en något annorlunda möjlighet än vad dansen och teatern har. Till varje större orkester sker nuförtiden provspelningar bakom skärmar så att man inte vet vem som står bakom och spelar, om det är en kvinna eller en man. På så sätt är det bara musiken, och inte den spelande kroppen som bedöms.

⁸⁸ Se Landell, Liv (2005) ”Genus och dans”, *Danstidningen* nr 1, s. 7.

Men om föreställningar om kvinnliga respektive manliga instrument existerar, så sätter de förmodligen sin prägel på blivande musiker redan i tidiga barnåren, och då hjälper skärmarna vid provspelningarna föga.

Kliver man dessutom upp ett steg i musikvärldens hierarki används inga skärmar. Orkesterchefer och musikchefer är nästan uteslutande män, och det sätter spår på repertoaren. ”Det är en skandal” kommenterar musikvetaren Margaret Myers om att det enligt henne finns manliga operachefer som inte vet att Sveriges första kvinnliga organist Elfrida Andrée har komponerat en opera.⁸⁹ Att kvinnliga kompositörer på detta sätt osynliggörs är enligt Myers också ett musikhistoriskt problem. Hon menar att fler medvetna kvinnor på chefsposterna i musikvärden skulle leda till en ökning av kvinnors representation också på repertoaren.

En ytterligare aspekt här blir tydlig om man tar till sig vad Kerstin Nerbe, Folkoperans musikchef och chefsdirigent (en av ytterst få kvinnliga i Sverige) förklarar i en intervju att i början av sin karriär var hon nämligen bra på mjukare partier, medan hon höll tillbaka på aggressiviteten vid forte fortissimo. För dirigering krävs det aggressivitet, säger hon: ”Kvinnor har inte mindre av det, men de har ofta svårare att visa det.” Själv lärde hon sig att smocka till när hon gick i regn och blåst ute i skogen och övade med en kvist tills det sa svisch. Då visste hon att hon hade slaget.⁹⁰ Denna typ av reflektioner kring kvinnors förmåga att visa aggressivitet och bestämdhet, men också att bråka och att stå på sig, tycks vanliga bland kvinnliga utövare inom scenkonst. Och då handlar det sällan om att kvinnor av naturen skulle vara mindre aggressiva än män, utan mer om den befriande känsla som uppstått när dessa kvinnor brutit med könsnormer och tillåtit sig att använda undanstopgade aggressiva förmågor i sitt konstnärskap.

Man kan naturligtvis vända på resonemanget: Vilket utrymme finns för den dirigent, kvinna eller man, som vill utöva sitt konstnärskap utan att använda aggressivitet? Normer präglar konstmusikens och operans organisationer såväl som dess estetik och tycks göra vissa beteenden och representationer obligatoriska. De konstnärer som överskrider normerna, i det här fallet ett aggressivi-

⁸⁹ Se Kalmteg, Lina ”Jag har inte sett några förändringar på tjugo år”, *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.

⁹⁰ Se Kalmteg, Lina ”Hon är ett undantag i svenskt musikliv”, *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.

tetsideal som är maskulint kodat, riskerar förmodligen att mista status och konstnärligt anseende.⁹¹

När det kommer till representationer av kön har musik sina egna hinder och möjligheter som måste identifieras och ifrågasättas. Dessutom innefattar musik ett mycket brett spektrum av olika stilar. Att rätt och slätt hävda att musik inte präglas av en könsmaktordning eftersom det är en abstrakt konstform är dock inte en tillfredställande verklighetsbeskrivning. Kroppar som anpassas och anpassar sig efter representationsnormer kring kön (interagerande med inte minst sexualitet) är högst påtagligt även i musikens värld.

Riktat man blicken närmare åt kompositörers håll inom opera tycks det också ofta handla om omedvetna eller medvetna, men mycket sällan godtyckliga, val att använda musik som metafor för kön. Det kan exempelvis innebära att tillägna femininitet, kvinnliga röster eller karaktärer ljudmässiga egenskaper som mjukhet, passivitet och romantik medan maskulinitet, manliga röster eller karaktärer tillägnas ljudmässiga egenskaper som styrka, objektivitet och rationalitet. Samtidigt är det viktigt att hålla i minnet det påtagliga dilemmat att ju mer vi talar om musik genom att definiera maskulint och feminint, desto svårare blir det att förstå och representera musik på andra, exempelvis könsöverskridande, sätt.

Publik

Kvinnor utgör en högst närvarande majoritet som publik till teatern, dansen och operan⁹², medan män istället utgör en majoritet på ledande poster inom organisationerna samt präglar repertoaren och de erfarenheter som står i fokus där. Varför går kvinnor så mycket på teater, opera och dans om det som de främst kan vänta sig att se är just mäns erfarenheter, historier och kroppar representerade, och inte sina egna? Borde inte detta förstås som att kvinnor i själva verket är nöjda med den rådande ordningen och inte har några svårigheter att identifiera sig med och känna sig representerade av män? Borde kanske teatern och dansen bli ännu mer mansfokuserad, för att attrahera fler män i jämställdhetens namn? Men i så fall undermineras väl alla möjligheter för en mer jämställd scenkonst? Ekvationen om jämställd representation tycks inte gå ihop.

⁹¹ Att vara dirigent är dessutom en ledarposition. För teorier om könsmärkning och ledarskap, se Gillberg, Nanna och Lantz, Jenny i detta betänkande.

⁹² Konstmusikens publik har en jämnare könsfördelning, för en analys av detta faktum se Malm, Rasmus i detta betänkande.

Jag menar att det är vanskligt att använda publikens närvaro och sammansättning som parametrar när man vill utvärdera hur väl ett jämställdhetsarbete inom scenkonsten lyckas.

Klassikerna (mestadels skrivna, komponerade eller koreograferade av män) drar mycket folk (medelålders svenska kvinnor, enligt gängse bild av publiken), det vet institutionerna av erfarenhet. Hos scenkonstens utövare finns farhågor som rör publikens inställning till en förändrad repertoar: Kan annorlunda närvaro på scenen leda till frånvaro av publik? I Mångkulturårets delbetänkande *Agenda för mångkultur*⁹³ återges en diskussion där deltagarna vid ett seminarium (scenkonstchefer, styrelseledamöter, arrangörer och journalister med flera) frågar sig om inte detta att skapa nya typer av representationer och att berätta ur andra perspektiv, är att utmana och provocera den publik man redan har och att man riskerar att spela för tomma hus. Astrid Assefa, chef för Dalateatern, utfärdar i det sammanhanget en varning för blind tillit till publiken. Publiken vet inte alltid vad den vill hävdar hon, och den stryker gärna fördomar medhårs. Därför menar hon att teater måste våga vara experimentell och ges tid att gå emot publikens behov och önskemål. Kultursektorns ansvar är därför att lotsa publiken snarare än att ge den vad den ”vill ha”, påtalar hon.

Den slutsats som jag drar av den debatt om jämställdhet, mångfald och scenkonst som förekommit på seminarier och i medier den senaste tiden, är att det finns människor som uttrycker att de inte känner sig representerade av den offentligt finansierade scenkonsten som den ser ut i dag. Så det finns trots allt en hel del människor som faktiskt vet vad de vill ha (och inte vill ha) och uttrycker det. Sen finns förstås en hel massa människor som *inte* deltar i den debatten utan som snarare uttrycker sin mening genom att närvara eller inte närvara i salongerna. Ifall de människorna vet vad de vill ha, (ifall till exempel kvinnor skulle vilja bli representerade på andra vis och av andra kroppar), kan vi inte veta särskilt mycket om. Det hör nämligen till undantagen att scenkonstens institutioner på något systematiskt vis tar reda på vilket slags scenkonst som den publik man har (eller den publik man inte har men skulle vilja ha) upplever sig representerad av⁹⁴.

Däremot gissar jag att det finns exempel på scenkonstinstitutioner som försöker förändra sin repertoar tillfälligt utifrån en god vilja att representera en viss grupp människor och förutsätter att de

⁹³ SOU 2005:91:65.

⁹⁴ Se Malm, Rasmus i detta betänkande.

ska komma och se ”sin” föreställning. Ifall ”de” inte gör det, ser man det kanske som ett misslyckande. Det är i så fall en problematisk utgångspunkt. Vi kan nämligen inte med någon som helst säkerhet på förhand veta vad människor kommer att uppleva sig representerade av. Vilket *inte* är ett argument för att lägga ned arbetet för att representera fler identiteter, kroppar och åsikter i framtidens scenkonst – utan snarare ett argument för att inleda en dialog med publiken och den potentiella publiken.

Det ligger förvisso något i att publiken (och scenkonstnärerna) är så vana vid den repertoar som finns i dag, att många har svårt att föreställa sig och uttrycka önskemål om något annorlunda. Det är inte alltid så lätt att veta och definiera exakt vad det är man saknar och vill ha, om sammanhanget utgörs av en brist på alternativa sammanhang och referensramar. Filosofen Luce Irigaray skriver om den här paradoxen:

Det feminina har kommit att bli det icke-maskulina, och således hamnat i skenet av att vara en abstrakt ickeexisterande verklighet.⁹⁵

Detta menar hon är orsak till att kvinnor finner det så svårt att bli hörda som just kvinnor – att vara kvinna är att förnekas att definiera sig tillsammans med andra kvinnor för att istället allt som oftast definieras i termer av att vara objekt i relation till ett manligt subjekt. Irigarays filosofiska projekt är istället att konstruera en kvinnlig subjektivitet som upplever och identifierar sig själv. För att sätta in Irigarays resonemang i en diskussion om jämställd scenkonst skulle man kunna säga att om kvinnor sällan erbjuds möjlighet att sätta sig själva som kvinnliga subjekt i sammanhang av scenkonst blir det också svårt för dem själva att se att de har rätt så begränsad plats i scenkonstens manliga kanon. Kvinnor har således lärt sig att känna sig tillfredsställda med att representeras främst av män, men detta är något som går att förändra. Och återigen, åtskilliga feministiska teoretiker ifrågasätter alla intentioner till fastslående av vad kvinnliga erfarenheter, historier och kroppar skulle kunna vara, teoretiker som istället menar att insikten om att det är omöjligt att slå fast det, i själva verket är den mest fruktbara utgångspunkten för det feministiska projektet.⁹⁶

⁹⁵ Irigaray, Luce (1993) *Je, tu, nous. Towards a Culture of Difference*, London: Routledge.

⁹⁶ Se till exempel Haraway, Donna (1991) *Simians, Cyborgs and Women*, London: Free Association books och Butler, Judith (1992) ”Contingent Foundations: Feminism and the Question of ’Postmodernism’” i Butler, Judith, Scott Joan W. (red.) *Feminist Theorize the Political*, London: Routledge samt Mouffe, Chantal (1992) ”Feminism, Citizenship, and

Luce Irigarays resonemang gestaltar hur svårt det är att förutsäga hur publikens närvaro och sammansättning skulle förändras om representationen i scenkonstens repertoarer skulle förändras. Men att publiken uteblir för att den inte vet vad den vill ha och behöver bli lotsad av konstnärerna till något som de *egentligen* vill ha och behöver, är trots det en ofullständig analys. I en offentligt finansierad scenkonst tycker jag att det är rimligt att tänka i termer av ett aktivt medborgarskap, att publiken ska ha möjlighet till delaktighet i verksamheten.

Publiken som mätinstrument för att utvärdera jämställdhetsarbete på scenkonstområdet handlar om mer än att kartlägga den könsmissiga sammansättningen. Ytterst blir det en fråga om att ständigt befinna sig i dialog för att försöka ta reda på vad kvinnor och män med olika identiteter och tillhörigheter upplever och skulle vilja uppleva och låta scenkonsten påverkas av det – genom att som konstnär stryka publiken medhårs eller mothårs, för att låna Astrid Assefas ord. I en dialog med publiken, borde idéer om och behov av nya representationer kunna skapas, gestaltas och formuleras. Den som inte vet vad den vill ha eller vad den känner sig representerad av, borde bjudas in för att i dialog med scenkonstens verksamma ta reda på det. Sådant arbete hör förmodligen till undantagen inom scenkonsten i dag, men det finns. Till exempel arbetar Folkoperan i Stockholm just nu med barn från Stockholmsförorten Rinkeby:

Barnens egna berättelser, tankar, drömmar och musikaliska impulser (kommer) att vävas samman till en opera där barnen själva medverkar, både bakom och på scenen. Målsättningen är att den nya operan ska vara klar och framföras på Folkoperan under våren 2007.

skriver man i projektbeskrivningen på hemsidan⁹⁷ som också innehåller uttalade ambitioner om opera som en del i ett mångfaldssamhälle.

Det här exemplet skulle kunna ses som en konkret väg att ge publiken deltagande, inflytande och delaktighet i scenkonsten. Huruvida Folkoperan har ett jämställdhetsperspektiv i projektet och till exempel problematiserar situationen ifall det skulle visa sig att pojkars berättelser, tankar, drömmar och musikaliska impulser blir norm i arbetet, det framgår inte av projektbeskrivningen. Men

Radical Democratic Politics” i Butler, Judith, Scott Joan W. (red.) *Feminist Theorize the Political*, London: Routledge.

⁹⁷ www.folkoperan.se

det vore en fullt möjlig strategi, för att väva samman mångfalds- och jämställdhetsperspektiven i publikarbetet.

När det gäller att skapa möten med en heterogen publik, blir själva scenkonstplatsen och de människor förutom konstnärerna som är närvarande på en sådan plats viktiga. Skådespelaren, regissören och pedagogen Pelle Hanaeus som jobbar med den queera teatergruppen Kunq menar att ”det är viktigt att hitta mötesplatser som inte är så tyngda av viss förväntan, som institutionsteatrarna kan vara”.⁹⁸ Vilka är det som känner sig representerade av exempelvis Dramatens stora palatslika byggnad på Nybroplan, och vilka skulle känna sig mer representerade av till exempel Fria Teaterns lilla källarlokal på Kungsholmen? Och vilka känner sig inte representerade av någondera? Att så få män går på teater, dans och opera trots det faktum att de är välrepresenterade på repertoarerna skulle kunna tolkas som att teaterns rum i själva verket är ett feminint kodat rum. Att kvinnor är så överrepresenterade i scenkonstpubliken skulle kunna ses som en indikation på att många kvinnor faktiskt känner sig representerade av hela scenkonstsammanhanget, från byggnaden, och pausfikat med kaffe och biskvier till själva föreställningen eller konserten. För att ta ett banalt men konkret exempel: det är möjligt att publikens sammansättning med avseende på kön skulle förändras om man istället skulle sälja öl och korb i pausen. Samtidigt står vi återigen inför en paradox. Förväntningen på att kvinnor föredrar kaffe och biskvier medan män föredrar öl och korb verkar könsfastläsande. Dessutom missar man att det lika mycket kan vara en fråga om klass, där ”kaffe och biskvier” representerar mer medel- och överklass medan ”öl och korb” representerar mer arbetarklass – och detta oavsett kön. Det kan således uppstå andra problem om man vid marknadsföringsarbetet inför en föreställning alltför enkelspårigt förutsätter att kvinnlig och manlig publik är väsensskiljd.

Lo Kauppis föreställning *Bergsprängardottern som exploderade* är en pjäs som spelats på fångelser för kvinnor.⁹⁹ Detta kan ses som ett exempel på hur frågan ”hur ska vi få publiken att komma till våra föreställningar?” vänts till ”hur kommer vi med våra föreställningar till publiken?”. Så kan det bli möjligt att nå en publik som kanske vanligtvis inte så ofta känner sig representerade av scenkonstplatser och scenkonsthändelser.

⁹⁸ Se i Edemo, Gunilla (2005) ”Plats på scen”, *Kom ut* nr 3.

⁹⁹ Urpremiär februari 2004 på Riksteatern/JAM.

Även de biljettförsäljare, publikvärdar och andra som möter publiken vid den plats där scenkonsten äger rum, bär en ålder, ett kön, en hudfärg och andra faktorer som olika människor i publiken kan känna sig eller inte känns sig representerade av. Själva försäljningen av biljetter är också den en fråga som rör representation – var och hur man säljer dem kan nämligen påverka vem som känner sig tilltalad av en föreställning eller en konsert. Ibland räcker med andra ord inte programblad och recensioner på kultursidorna som *invit*, man måste från scenkonstorganisationernas sida hitta andra strategier för att fler människor ska känna sig inkluderade.

Jämställd scenkonst – att ta ut ett konstnärligt försprång

Nu har vi dels gjort en begreppsresa och dels passerat ett flertal svårlösta paradoxer rörande kön och scenkonst. Jag har försökt visa hur utrymmet för viss dynamik och omförhandling öppnas om man väljer att se på kön främst som en slags kulturellt präglade produkter av mening, förväntningar och normer kring vad som i specifika sammanhang kan och bör representera det feminina eller maskulina och vilka kroppar som kan och bör associeras med kvinnor eller män. Det rör lika mycket scenkonstens organisationskultur som dess estetiska normer och ideal.

Avslutningsvis skulle jag därför också vilja beröra det faktum att många både innanför och utanför scenkonstområdet kan känna sig hotade av att staten utifrån det som Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet föreslår, nu ska lägga sig i den fria konsten med diverse möjliga och omöjliga jämställdhetskrav. Som statsvetare och aktivist ägnar jag mig själv delvis åt att kritisera det som brukar kallas för statsfeminismen, det vill säga det institutionaliserade jämställdhetsarbete som i och med detta betänkande nu kommer att omfatta även scenkonstområdet. Det finns mycket man kan kritisera det statsfeministiska projektet för. Exempelvis för att den tenderar att göra kön till en fråga om tabeller, statistik, checklistor och alltför förenklade uppdelningar av vissa individer till kvinnor och vissa till män. Som dramatiker kan jag ägna mig åt samma kritik. En förutsättning för arbetet med att uppnå jämställdhet inom scenkonstområdet är dock kunskap och medvetenhet. De ensidiga avfärdanden som debatten om ”den fria konsten” innehållit, visar på en ytlig förståelse av både problemen och de politiska lösningar som praktiseras. Naturligtvis handlar scenkonst, precis som sam-

hället, om mycket mer än kön. All scenkonst måste inte och ska inte endast syssla med kön och könsparadoxer. Samtidigt tror jag att just kön är något som vi aldrig riktigt kommer att slippa undan, vare sig med bästa jämställdhetsvilja eller med argument om ”den fria konsten”. Och det är ingen dystopi jag vill måla upp genom att hävda detta, utan snarare önskar jag synliggöra att vi har våra kön (en del hävdar att det endast finns två varianter, medan andra hävdar att det finns långt fler). En sak är dock säker: kön begränsar oss alla på olika sätt, men kan lika väl (i bästa fall) användas för att öppna upp enorm skaparlust och frihet. Jag menar därför att man lika gärna kan se kommitténs arbete som en möjlighet att från scenkonstens håll ta ut ett försprång. Politiken har ofta att jobba utifrån formgjutna lösningar som alla eller ingen passar in i samt förhandlande retorik om att ”alla tjänar på jämställdhet” och ”jämställdhet handlar inte om konflikt, utan om harmoni mellan kvinnor och män”.¹⁰⁰ Jämställdhetsarbetet kan ur detta perspektiv upplevas som ett långsamt medvetandegörande och som ett expertiskrävande kryssande mellan lagparagrafer.

Konsten kan då, i jämförelse med politiken, sägas verka i en delvis annorlunda terräng. Detta ger den ett ypperligt tillfälle att gå före och utforska, komplicera och provocera samhällets könsnormer, såväl estetiskt som organisationsmässigt. Jämställdhet är en fråga om rättvisa, fördelning av makt och om att kvinnor precis som män ska ha samma möjlighet (och frihet) till deltagande, delaktighet och inflytande på scenkonstens samtliga områden. Ur ett ytterligare perspektiv kan det ses som en fråga om konstnärlig utveckling. Det är så jämställdhet faktiskt kan bli något spännande att ge sig i kast med, utan att utövandet av den fria konsten nödvändigtvis måste begränsas. Förutsättningen för detta är dock att jämställdhetsprojektet inte förenklas: För att bli givande och inte kontraproduktivt, måste det få vara så komplicerat som det är. Till exempel bör begreppet *representation* få innebära just de paradoxer som jag gestaltat i denna text, när scenkonsten nu ska arbeta för en förändrad organisation, repertoar och publik.

¹⁰⁰ Apropå debatten om ”varannan damernas” beskriver sociologen Maria Törnqvist svensk jämställdhetspolitik som ”en städad och tretaktad sällskapsdans. Enkelt, lättsamt och lustfyllt” (”En heterosexuell historia”, *Bang* nr 1, 2003 s. 28–30). Jämställdhetspolitiken anspelar enligt Törnqvist på underförstått (sexuellt) intresse mellan könen där ”attraktionen mellan kvinna och man är så stark att den kan fungera som en förändrande kraft” (ibid.). Det är utifrån denna attraktionskraft som kravet på kvinnors närvaro i politiken legitimeras som en fråga om 50–50 procent, och inte om exempelvis 70–30 procent. Törnqvist menar nämligen att kvinnor varken får eller förutsätts kunna ”dansa” själva, sinsemellan.

Anneli Gustafsson är filosofie magister i statsvetenskap och har studerat litteratur och drama. Hon är frilansskribent och har skrivit dramatik för den fria teatergruppen Teatergruppen STHLM. Medverkar under våren 2006 i ett gender mainstreaming-projekt på genusenheten på UNDP i Bratislava.

Litteratur

- Benhabib, Sheyla. Butler, Judith. Cornell, Drucilla. Fraser, Nancy (1995) *Feminist Contentions. A philosophical Exchange*, London: Routledge.
- Bharucha, Rustom (1993) *Theatre and the World: performance and the politics of culture*, London: Routledge.
- Butler, Judith (1992) "Contingent Foundations: Feminism and the Question of 'Postmodernism'" i Butler, Judith, Scott Joan W. (red.) *Feminist Theorize the Political*, London: Routledge.
- Butler, Judith (2005) *Könet brinner*, Stockholm: Natur och kultur.
- Elvin-Nowak, Ylva och Thomsson Helène (2003) *Att göra kön: om vårt våldsamma behov att vara kvinnor och män*, Stockholm: Bonnier.
- Gilbert, Helen och Tompkins, Joanne (1996) *Post-colonial drama: theory practice, politics*, London: Routledge.
- Hall, Stuart (1997) "Introduction" i *Representation. Cultural Representations and Signifying Practices*, London: Sage.
- Haraway, Donna (1991) *Simians, Cyborgs and Women*, London: Free Association Books.
- Heed, Sven Åke (2002) *Teaterns tecken*, Lund: Studentlitteratur.
- Irigaray, Luce (1993) *Je, tu, nous. Towards a Culture of Difference*, London: Routledge.
- Landström, Catharina (red.) (2001) *Postkoloniala texter*, Stockholm: Federativ.
- Mazey, Sonia (2000) "Introduction: Integrating gender – intellectual and 'real world' mainstreaming" i *Journal of European Public Policy* nr 7:3, London: Routledge.
- McRuer, Robert (2005) "Miffoteori", *Arena* nr 6.
- Mouffe, Chantal (1992) "Feminism, Citizenship, and Radical Democratic Politics" i Butler, Judith, Scott Joan W. (red.) *Feminist Theorize the Political*, London: Routledge.
- Phillips, Anne (2000) *Närvarons politik – den politiska representationen av kön, etnicitet och ras*, Lund: Studentlitteratur.

- Pripp, Oskar. Plisch, Emil. Printz Werner, Saara (2005) *Tid för mångfald. En studie av de statligt finansierade kulturinstitutionernas arbete med etnisk och kulturell mångfald*. Mångkulturellt centrum, Botkyrka, på uppdrag av Kulturdepartementet.
- Rosenberg, Tiina (2000) *Byxbegär*, Stockholm: Anamma.
- Rosenberg, Tiina (2002) *Queerfeministisk agenda*, Stockholm: Atlas.
- Törnqvist, Maria (2003) ”En heterosexuell historia”, *Bang* 2003 nr 1.
- Young, Iris Marion (1990) *Justice and the Politics of Difference*, Princeton: Princeton University Press.
- SOU 2000:1 *En uthållig demokrati!: politik för folkstyrelse på 2000-talet*. Demokratiutredningens betänkande.
- SOU 2005:66 *Makten att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*. Slutbetänkande av Jämställdhetspolitiska utredningen.
- SOU 2005:66 Bilaga. Forskarrapporter till jämställdhetspolitiska utredningen.
- SOU 2005:91 *Agenda för mångkultur*. Delbetänkande av kommittén för samordning av Mångkulturåret 2006.

Artiklar:

- Aschenbrenner, Jenny ”Rasneutral?”, *Nummer* 2005-08-18.
- Aschenbrenner, Jenny ”Trött på tråkig teater”, *Nummer* 2005-08-29.
- Aschenbrenner, Jenny ”Ställningskrig i scenhösten?”, *Nummer* 2005-09-09.
- Boldemann, Marcus. Betty, Skawonius. ”Teatern är en manlig värld”, *Dagens Nyheter* 2003-02-27.
- Edemo, Gunilla (2005) ”Plats på scen”, *Kom ut* nr 3.
- Gillberg, Nanna och Lantz, Jenny ”Kön i scenkonstens organisation” i detta betänkande.
- Hedenius, Anna ”Veckans etnoexpert: Nisti Stêrk”, *Nummer* 2005-11-30.
- ”Jämo ser över kultur-Sverige”, *Länstidningen i Östersund* 2005-12-06.
- Kalmteg, Lina ”Jag har inte sett några förändringar på tjugo år”, *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.

Kalmteg, Lina "Hon är ett undantag i svenskt musikliv", *Svenska Dagbladet* 2003-06-06.

Landell, Liv (2005) "Genus och dans", *Danstidningen* nr 1.

Lindholm, Eva "Man eller mes? Pusterteatern satsar hela våren på männen som drabbar oss", *GT* 2002-02-22.

Malm, Rasmus "Vill ni se mansteater? Publikarbete ur jämställdhetsperspektiv" i detta betänkande.

Ullgren, Malin "Med Gertrud mot samtiden", *Nummer* 2005-09-23.

Zern, Leif "Krav på mångkultur. Konsten har fått fotboja", *Dagens Nyheter* 2005-12-06.

Föreställningar

Hellkvist Sellén, Malin. Dans/performance *Dom ger tanken kropp*. Urpremiär på Moderna Dansteatern i oktober 2003.

Unga Klara, Stockholms stadsteater *Irinans nya liv*. Urpremiär i september 1996.

Vnuk, Anna. *Solofestival med mig själv*. Urpremiär i mars 2003, Stockholm, Dansens Hus.

Fria Teatern. *Sista chansen att dansa*. Urpremiär i oktober 2004.

Kauppi, Lo. *Bergsprängardottern som exploderade*. Riksteatern/JAM. Urpremiär februari 2004.

Kompani Labil. *Nu saknar jag gud men jag släppte inte in henne när hon knackade på igår*. Urpremiär Aliasteatern, augusti 2005.

Citerade seminarier

Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet i samarbete med Stockholms stadsteater. Seminariet *Vi älskar våra könsroller*. Stockholms stadsteater 2005-10-22.

Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet. Seminariet *Straight acting på stora scenen*. Pride House, Stockholm Pride 2005-08-04.

Hemsidor

Folkoperan i Stockholm
www.folkoperan.se

Jämställdhetsarbete med konservativa rebeller

Av Eva Mark

Medarbetare inom konstnärliga organisationer kan vara fritt tänkande och ifrågasättande samtidigt som de traderar stereotypa föreställningar om kön och maktrelationer mellan könen – genom att ”göra som man brukar”. Fil.dr i teoretisk filosofi och jämställdhetskonsult Eva Mark menar att scenkonsten har en viktig roll att kritisera och utveckla jämställdhetspolitiken men scenkonsten behöver även analysera sina egna arbetsprocesser.

Jag är filosof och som alla filosofer är jag intresserad av begreppsanalys. Filosofer arbetar naturligtvis på högst skilda sätt och företräder olika och ibland oförenliga ståndpunkter. Men inom analytisk filosofi är man överens om en metodologisk inriktning, nämligen användandet av begreppsanalys.

Filosofisk verksamhet utgörs till stor del av att ställa sig frågande. Sokrates kan sägas vara den som upptäckte och framhävde den begreppsanalytiska frågan. Han ställde frågor av typen: Vad menas med rättrådighet? Vad är ett gott liv? Och han tänker sig att en från början oklar fråga kan utvecklas och omvandlas till en familj av klarare frågor, som så småningom kanske kan besvaras. Varför lyfter han då fram de begreppsanalytiska frågorna? Sokrates menar att dessa frågor måste besvaras innan man någorlunda fruktbart kan diskutera ett ämne eller ett problem.

Detta förhållningssätt utgår jag från i mitt arbete med jämställdhet. Jag arbetar då utifrån en dubbelkompetens som forskare och praktiker. Forskaren i mig skapar begreppsanalys medan praktikern arbetar med ledar- och organisationsutveckling inom organisationer. Resultatet blir teorier *om* praktiker utifrån teorier *ur* praktiker. Eller annorlunda uttryckt: begreppsanalys i praktikens tjänst.

Teoretisk och praktisk kunskap

Vad innebär det egentligen att lägga jämställdhetsperspektiv på konstnärliga organisationer? Sådana organisationer utövar en mängd olika praktiker. Att producera teater, dans eller musik utgör hantverk knutet till såväl kommersiella som konstnärliga praktiker. Därtill kommer andra slags praktiker, olika typer av hantverkskunnande till exempel. Ett första svar på frågan är alltså att det

handlar om att analysera praktiker ur jämställdhetsperspektiv. Men då inställer sig genast en ny fråga: Vad är då en praktik?

Ett sätt att formulera förhållandet mellan praktisk och teoretisk kunskap är att diskutera hur praktisk och teoretisk kunskap förhåller sig till varandra. Ställer man denna fråga är det underförstått att det rör sig om två olika kunskapsformer med djupgående skillnader sinsemellan.

Med teoretisk kunskap avses resultatet av att man betraktar, reflekterar och drar slutsatser om världens beskaffenhet. Men en hel del av det som till vardags kallas kunskap är inte teoretisk kunskap utan praktiska kunskaper och färdigheter. Med praktisk kunskap menas att ha förmåga att handla på visst sätt, att på visst sätt kunna ingripa i vad som sker och åstadkomma vissa förändringar i världen. Praktisk kunskap rör sådant vi tror oss kunna göra något åt, vad vi avsiktligt försöker åstadkomma, det vi gör av egen kraft till skillnad från det som händer oss. Det sistnämnda innefattar omständigheter vi inte kan påverka.

Praktisk kunskap kan ha både språkliga och icke-språkliga aspekter. Att utforma sådan kunskap kan innebära att medvetet och genom språklig reflektion bestämma sig för en viss handlingsväg, att till exempel besluta sig för att detta ska jag göra.

All praktisk kunskap är inte språkligt uttryckt, vi nöjer oss med att "veta hur man gör".

Och om vi lyckades verbalisera praktisk kunskap vore verbaliseringen inte praktisk kunskap utan teoretiska uppfattningar om praktisk kunskap, till exempel inte cykling utan en beskrivning av cykling. Vi har här skillnaden mellan att kunna cykla, att ha färdigheten, och att teoretiskt kunna beskriva den.

Teorier om praktiker

Hur går man då till väga för att utforma begreppsanalys i relation till olika praktiker? Jag skiljer i detta sammanhang mellan två principiella sätt att analysera praktiker:

1. Praktik analyseras som tillämpning av på förhand givna teorier, till exempel vetenskapliga teorier. Det primära är då vetenskaplig kunskap och teoribildning. Praktiken beskrivs och analyseras med denna givna utgångspunkt.

2. Praktik analyseras som vetenskaplig eller på annat sätt systematisk formulering av de ”teorier” som är inbyggda i praktikerns handlande. Det primära är praktikens implicita kunskap, tanke-mönster, begrepps-bildning och reflektion som är inbyggt i hans eller hennes handlande. Detta beskrivs och analyseras genom att till exempel anknyta till vetenskaplig teoribildning.

I båda fallen handlar det om en relation mellan praktikerns interna ”teori” och vetenskaplig teori. Enligt det första synsättet förutsätts tillämpning av en på förhand given vetenskaplig teori svara mot praktikerns interna, levda teori. Enligt det andra synsättet är kännedom om praktiken förutsatt utifrån egna eller andras erfarenhet och det är denna kännedom som ska analyseras och formuleras.

Det finns uppenbarligen för- och nackdelar med båda arbets-sätten. Båda perspektiven behövs. De genererar olika bilder och kompletterar varandra och kan användas för olika syften.

Min verksamhet söker utarbeta teorier om praktiker enligt (2) ovan. Jag arbetar med, att utifrån egen erfarenhet av jämställdhets-arbete, och i samarbete med andra praktiker, formulera de implicita teorier som vi använder i det praktiska jämställdhetsarbetet.

Om vi nu återgår till frågan om vad det innebär att lägga jäm-ställdhetsperspektiv på praktiker så menar jag att det inte handlar om att inledningsvis använda genusforskningens teoribildning, utan att formulera de perspektiv praktikern faktiskt använder i sin verk-samhet. Resultat från genusforskning kan naturligtvis vara nog så användbara i praktiken, men jag är ute efter den kunskap som ligger i tillämpningen av genusforskningens resultat. Och vi måste skilja mellan begreppen jämlikhet, jämställdhet och genusforskning för att kunna säga något om skillnaden mellan genusperspektiv och jämställdhetsperspektiv.

Jämlikhet och jämställdhet

Med det språkliga uttrycket ”jämlikhet” avses tanken att alla människor har lika värde, skyldigheter och rättigheter. Här finns en grundtanke och den är att jag har viss rätt på grund av att jag är människa. Blott och bart detta faktum räcker för att tillförsäkra mig denna rätt. Och denna rätt tillfaller alla människor.

Att människor inte bemöts som om de har lika värde och lika rätt kan bero på många olika saker. Det kan handla om människans

kön, ålder, sexuella läggning, sociala klass, funktionshinder, etniska härkomst för att nämna några exempel.

Det svenska begreppet jämställdhet etablerades i samband med att frågan om lagstiftning mot könsdiskriminering initierades i början av 1970-talet och avser att skilja ut just kön från jämlikhetsbegreppet. Tal om jämställdhet har alltså politisk förankring och är relaterat till svensk jämställdhetspolitik. Jämställdhetslagen (1991:433) har som syfte att främja kvinnors och mäns lika rätt i arbetslivet.

Jämställdhetsarbete i en organisation förhåller sig alltså till en politiskt utformad kontext och därtill till en juridisk kontext med lagar och förordningar. Men det finns fler faktorer i jämställdhetsarbetets förutsättningar, till exempel ställer andra samhällskrafter såsom opinion av olika slag yttre krav på förändring av organisationer för att de ska bli mer jämställda.

Uppfattningar om jämställdhetens mål och/eller praktik överensstämmer inte alltid på politisk, juridisk och organisatorisk nivå vilket i högsta grad påverkar arbetet i organisationer.

Vi måste skilja mellan en organisations interna kraftfält och externa krafter i förhållande till organisationen. En statlig kommitté, opinion av olika slag, politiska beslut, fungerar som externa och påtryckande krafter som kräver förändring och detta är tydligt inom jämställdhetsarbetet. I detta sammanhang har konstens olika uttryck en viktig roll. Men en organisation måste tolka sådana krafter och skapa interna agendor för att möta politiska beslut och andra pådrivande krafter. I sådana processer har ledare en viktig roll men också andra grupper. Det kan också finnas krafter inom en organisation som skapar ett tryck på ledningen att initiera förändring. För att arbeta med jämställdhet krävs mål, dessa mål kan vara formulerade av externa krafter, men måste omformuleras till mål i organisationen.

Detta komplexa kraftfält är arbetsmiljön för den som arbetar med jämställdhet. Och alla krafter behövs även om de delvis talar olika språk och agerar utifrån olika förutsättningar.

Genusperspektiv och jämställdhetsperspektiv

Hur förhåller sig praktiskt jämställdhetsarbete till genusforskning? Genusforskning utgör ett kunskapsområde som handlar om det vi på vardagsspråk kallar kön. Uttrycket "genusvetenskap" fungerar

som en samlingsbeteckning på olika könsteoretiska forskningsinriktningar. Under denna beteckning samlas därmed sådant som feministisk forskning, kvinnoforskning, jämställdhetsforskning, mansforskning, queerforskning, sexualitetsforskning och mer därtill. Uttrycken "genus" och "genusforskning" har institutionell förankring i Sverige och används ofta på universitet och i forskningsråd. Därtill kommer att inom den politiska kontexten för jämställdhet talas det om genusforskning och jag kommer därför att använda detta uttryck.

Det finns dock inte någon konsensus om vilken övergripande beteckning som ska användas. Både uttrycken "könsforskning", "könsteoretisk forskning" och "kvinnoforskning" används som samlingsfält för de forskningsfält som nämns i det föregående.

Genusforskare skiljer mellan genusvetenskap och genusperspektiv. Vad är ett genusperspektiv? Användandet av genusperspektiv innebär ofta att man använder kön eller genus som analytiskt verktyg, men det finns även andra innebörder.

Vad är då ett jämställdhetsperspektiv? När jag talar om att använda jämställdhetsperspektiv är uttrycket valt för att benämna de perspektiv som praktikern, en person som arbetar med jämställdhet, medvetet eller omedvetet, explicit eller implicit, utgår från i sitt arbete.

Det innebär inte att denna praktiker nödvändigtvis på ett medvetet plan kan redogöra för sitt perspektiv och/eller den teori som är förbunden med detta perspektiv, eller att han eller hon gjort ett medvetet val mellan olika teoretiska utgångspunkter för jämställdhetsarbete. Hon eller han vet helt enkelt hur man gör och jämställdhetsperspektiv ingår i detta kunnande.

Statsmakterna sammankopplar genusforskning och praktiskt jämställdhetsarbete genom användandet av ett strukturellt genusperspektiv i bemärkelsen könsmaktordning, genussystem eller vad man väljer att kalla det.

Enligt min mening kan det vara bra för jämställdhetsarbetet att man använder resultat eller teoriansatser inom genusforskning. Men för det första, jämställdhetsarbete kräver fler teoretiska perspektiv än genusperspektiv. Sådant arbete vilar på en teoretisk grund av eklektisk karaktär. Här samsas genusforskning med till exempel organisationsteori, didaktik, sociologiska och psykologiska teorier.

En praktik som jämställdhetsarbete är ett rikt fenomen med många olika aspekter och för att kunna analysera en praktik kom-

bineras axplock från olika teoribildningar, teorier eller forskningsresultat för att fånga de olika aspekterna. Utgångspunkten är inte en given teoribildning utan just praktiken eller görandet och sedan kombineras givna begrepp eller begrepp som "designas" för vissa kontexter, för att successivt analysera praktiken. Det handlar om ett teoretiserande som är pragmatiskt inriktat.

Och för det andra, utgår man från praktiken behövs fler genusperspektiv än strukturella perspektiv och därtill flera olika strukturella perspektiv.

Hur är det då att arbeta med jämställdhetsperspektiv inom konstnärliga organisationer?

Praktikanalys

Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete tar inte sin utgångspunkt i en teori som man älskar, till exempel en specifik variant inom genus-teoretisk teoribildning. Vetenskapliga teorier som är empiriskt grundade är utformade mot bakgrund av kontrollerade data och inte komplexa förhållanden i vardagslivet. Teorier som är resultatet av logisk analys håller en hög grad av abstraktion och precision och innefattar sällan vardagsfenomenens komplexitet i sin helhet.

Jämställdhetsarbete tar sin utgångspunkt i organisationers konkreta verklighet och tillfälliga utformning vid ett visst givet tillfälle, i en viss samhällelig och historisk situation. Det handlar om komplexa kontexter. Och för att kunna arbeta med dessa komplexa helheter behövs tillfälliga konstruktioner av olika verktyg, till exempel kombinationer av olika genusperspektiv och olika jämställdhetsperspektiv. Perspektiv i plural alltså och på olika analytiska nivåer. Och hur dessa konstruktioner utformas är en pragmatisk fråga. Vi måste till exempel foga samman könsmaktsperspektiv med såväl andra strukturella genusperspektiv som genusperspektiv kopplad till identitet, jämställdhet i kvantitativ mening med jämställdhet i kvalitativ mening och så vidare.

Med könsmaktsperspektiv brukar nämligen allmänt avses att man utgår från en könsordning där män är överordnade och kvinnor underordnade. Men det praktiska jämställdhetsarbetet kräver även strukturella perspektiv, till exempel perspektiv för strukturen där det handlar om innehållsmässigt kvinnoägda områden där det maskulina inte får stor plats, jag talar nu om kvinnligt och manligt i kulturell mening. Men också strukturer i samhället där män utgör

det underrepresenterade könet. Och uppdelningen i kvantitativt och kvalitativt jämställdhetsarbete är en analytisk indelning. I det praktiska arbetet används båda synsätten samtidigt.

Att en organisation inte är jämställd kan man nog förvänta sig utan att veta särskilt mycket om den aktuella organisationen, samhället är ju inte jämställt så varför skulle det vara annorlunda i denna organisation? Men hur bristen på jämställdhet yttrar sig och gestaltar sig just på denna plats kan man inte veta på förhand, det är något som måste undersökas. Och först efter en sådan undersökning står det klart vilka verktyg som är relevanta.

Låt mig ta ett exempel. Jämställdhetsarbete innefattar att undersöka och förändra det underrepresenterade könets villkor i en organisation. Det underrepresenterade könet kan vara såväl kvinnor som män. Vi har kvinnor i organisationer som domineras av män och män i organisationer som domineras av kvinnor. Ska vi tolka den sistnämnda situationen, när män är det underrepresenterade könet, så att det är "samma sak fast tvärtom" i förhållande till situationen när kvinnor utgör det underrepresenterade könet? Mitt svar på frågan är nekande och det beror på olikheter i de respektive kontexterna. För att se det måste vi beakta flera analysnivåer samtidigt: samhällelig, organisatorisk och individuell nivå.

Ett exempel på olikheter i dessa situationer är att när kvinnor utgör det underrepresenterade könet på en arbetsplats sker detta i en samhällelig situation där män som grupp har mer makt i arbetslivet än kvinnor som grupp. Kvinnor är därmed underrepresenterade på flera nivåer. När män utgör det underrepresenterade könet har vi därmed inte samma situation. En ytterligare möjlig olikhet är att män utgör det underrepresenterade könet i en organisation som leds av män men det måste inte vara så.

Innebär detta att jag påstår att män som underrepresenterat kön har det bättre än kvinnor när de utgör det underrepresenterade könet? Svaret kan vara att de har det både bättre och sämre samtidigt. Det kan vara så att män som utgör minoriteter inom kvinnoägda områden som till exempel dans, får en "gräddfil" och blir favoriserade. Det hindrar dock inte att de samtidigt är diskriminerade. (Människan lyder inte under motsägelselagen.) Och det är därtill möjligt att kvinnor inom mansägda områden kan sägas vara favoriserade. Men innebär favorisering samma sak i dessa båda kontexter? Eller måste vi betrakta dessa båda former av favorisering ur genusperspektiv för att förstå skillnader mellan könets villkor?

Detta är ett försök att skissartat illustrera att vi i det praktiska jämställdhetsarbetet måste undersöka specifika kontexter ur olika genus- och jämställdhetsperspektiv.

Vi är så speciella

När jag påbörjar en grupprocess inom ramen för en organisations jämställdhetsarbete och kastar fram tanken att bristande jämställdhet är ett övergripande samhällsproblem, samt att en rimlig utgångspunkt är att detta problem finns även inom denna organisation, möts jag ofta av olika varianter på ett tema som jag inom mig kallar ”vi är så speciella”. Tanken är då att just i *den här* organisationen förhåller det sig på ett annat sätt än på andra platser och man kan därför inte vara säker på att ofta förekommande samhällsproblem även finns ”här hos oss”.

Jag kan då inte påbörja arbetet utifrån förutsättningen att det överhuvudtaget finns problem med jämställdhet i organisationen och frågan om hur detta ska åtgärdas. Istället går mycket tid åt till att arbeta med organisationens självbild, så att den också innefattar problem med bristande jämställdhet, och samtidigt respektera behovet av att få känna sig stolt över sitt arbete och sin arbetsplats.

För mig som ofta inte tillhör de organisationer jag arbetar med, och därtill får inblick i väldigt många och olika organisationer, är erfarenheten att problem med bristande jämställdhet gestaltas på ungefär samma sätt i olika organisationer. De flesta organisationer framhåller att ”vi är så speciella” samtidigt som såväl arbetsprocesser inom jämställdhetsarbete och de sätt som problem med bristande jämställdhet gestaltar sig i organisationer, faktiskt är väldigt stereotypa i sin karaktär.

Hur gestaltar sig då temat ”vi är så speciella” just i konstnärliga organisationer? Det är naturligtvis riskfyllt att generalisera men ett ofta förekommande intryck är att inom konstnärliga organisationer uppfattar man sig tillhöra ett skrå som är fritt tänkande, ifrågasättande, oppositionellt och därmed inte är offer för samhällsstrukturer utan förhåller sig kritiskt granskande till dem. Och då krävs ett omfattande arbete för att organisationen ska kunna acceptera att man samtidigt just är offer för strukturella förhållanden och okritiskt anammar stereotypa föreställningar om kön, och maktförhållanden mellan könen.

Nu får vi inte glömma att det finns många subkulturer inom konstnärliga organisationer, där arbetar inte bara utövare av konstnärliga yrken utan även tekniker och administratörer för att nämna några exempel. Men den konstnärliga kulturen dominerar ofta i organisationen som helhet.

För att arbeta med detta organisatoriska motstånd ställer jag den filosofiska frågan: Vad är en människa? En människa är uppenbarligen något komplext och har många aspekter. Jag vill här fästa vikt vid två centrala aspekter av vårt agentskap: socialitet och autonomi. Vi är sociala och lever tillsammans med andra vilka vi på olika sätt kommunicerar med. En människa är en samhällsvarelse men också autonom i betydelsen att vara individuellt och personligt självstyrande.

Vi föds in i en social situation som vi inte valt, som påverkar oss och som därmed är formande för hurdana vi blir och därmed för hur vi väljer att handla. Vi föds in i en familj, ett visst land, i en viss historisk och kulturell situation. Vi är samhällsvarelser och ingår därmed i en viss kultur tillsammans med andra; vi delar vissa värden och normer med andra, tillhör en viss språkgemenskap och har ett gemensamt begreppssystem.

Vad avses då här med talet om autonomi? En människa är en autonom varelse. Med det menas en relativt ”fritt” handlande varelse som är självstyrande och ingriper i vad som sker och genom självständigt fattade beslut ibland försöker åstadkomma vissa förändringar i världen.

Om vi samtidigt beaktar att vi både är sociala och autonoma, samt att den sociala aspekten innefattar givna livsbetingelser och påverkan vi inte valt, men som alltid finns där som en given förutsättning för vårt handlande, då inser man att eftersom vi alltid befinner oss i en kontext är vi endast är ”relativt” autonoma.

Det är alltså fullt möjligt och därtill vanligt förekommande att rebellen samtidigt traderar konserverande föreställningar. Och att förändringsarbete respektive bevarande organisatoriskt arbete utgör krona och klave på samma mynt. Medarbetare inom konstnärliga organisationer må vara aldrig så fritt tänkande och ifrågasättande, det står inte i någon som helst motsättning till att samtidigt tradera stereotypa föreställningar om kön och maktrelationer mellan könen.

Och här finns en pedagogisk insikt att använda. Spontana processer bevarar ofta bristande jämställdhet. De cementerar ”göra som man brukar”. Jag vill framhålla vikten av processer som *inte* är

spontana. Det ”fria”, reflekterande samtalet till exempel förs ofta av några få personer, inte sällan finns dominans av ett kön, eller en subkultur, för att nämna några möjligheter. Samtal där man till exempel upprepat gör ”rundor” och samtliga deltagare gör korta inlägg, genererar fler perspektiv och fler typer av erfarenheter och kan hjälpa till att för en stund uppfatta och lära av samtliga erfarenheter i rummet.

Jämställdhet och konstnärlig frihet

Inom konstnärliga organisationer värnar man om den konstnärliga friheten. Och ofta anses detta stå i motsättning till jämställdhetsarbete som då uppfattas som tvingande påbud vilket stör en fri och skapande process. Medarbetarna värnar därmed om sin autonomi, att vara självbestämmande, och försöker skydda sig mot att utsättas för tvång mot sin vilja. Men till exempel sociala, historiska, och geografiska förhållanden påverkar vad min vilja är.

Utan tvång formas vissa av oss till underordning, att förvänta sig mindre och då behövs inga inskränkningar i rätten till självbestämmande för att hålla förtrycket vid liv. Det är inte lätt att dra en gräns mellan min viljeyttring och min anpassning till situationens förväntningar.

Från vilken utgångspunkt ska man bedriva jämställdhetsarbete? Ska man inte bara försvara rätten till självbestämmande utan även skydda individens frihet och förutsättningar för att välja genom att kompensera för olikheter i förutsättningar för livsval, olikheter som utgör orättvisor? Eller ska man blott och bart utgå från de förutsättningar som råder och försvara rätten till självbestämmande utifrån dem? Ska man ta hänsyn till hur vår vilja formas eller bara resultatet av denna formning?

Med dessa frågor vill jag peka på skillnaden mellan jämställdhetsarbete som accepterar dagens orättvisa och icke jämlika samhälle som utgångspunkt. Förutsättningar för dessa livsval som ligger bortom min kontroll betraktas som givna. Jag är fri att handla utifrån de övertygelser jag har och det spelar ingen roll om dessa övertygelser uppkommit ur en ofri och orättvis situation. I jämförelse med jämställdhetsarbete vars syfte även är att rätta till icke jämlika förutsättningar för kvinnor och män när de fattar sina livsval. Individens frihet säkras i detta senare fall genom att någon slags mininivå av förutsättningar för livsval föreligger. En viss lev-

nadsstandard, utbildningsnivå och så vidare. Hade ambitionerna varit annorlunda med andra förutsättningar?

Inom en konstnärlig organisation måste man fråga sig om jämställdhetsarbete innefattar såväl skapande som förutsättningar för skapande. Enligt min mening måste båda leden analyseras ur olika genus- och jämställdhetsperspektiv. Kön och/eller genus är ett exempel på en sådan given förutsättning som påverkar och begränsar vilka förutsättningar för livsval jag har och som därtill bidrar till att forma min vilja. Ska jämställdhetsarbetet betrakta genussystem enbart som en given förutsättning eller som en omständighet som ska påverkas och förändras? Vi måste skilja mellan systembevarande och systemförändrande jämställdhetsarbete, vilket jag återkommer till.

Jämställdhetspolitik, jämställdhetsarbete och kritiskt perspektiv

Jämställdhetspolitik och kulturpolitik är uppenbart ideologiskt grundade verksamheter. Påbud om samhällsförändringar inom dessa områden bygger på uppfattningar om samhälle, medborgarskap och annat som naturligtvis inte är de enda möjliga uppfattningarna om dessa ting.

Konst och vetenskap är exempel på områden där man utgår från kritiska perspektiv, det är definierande för dessa verksamheter att man utgår från så förbehållslösa undersökningar man är förmögen. Det handlar om fritt utforskande och samhällskritik ingår därmed i verksamheten. Det innebär att konst och vetenskap förhåller sig kritiskt granskande till en sådan företeelse som jämställdhetspolitik och därtill bör göra det. Ett sätt att göra det bland flera möjliga är att lägga genusperspektiv på jämställdhetspolitik.

Å andra sidan hur fri är konsten? Det vore naturligtvis ganska otroligt om sådan verksamhet inte begränsas av bristande jämlikheter och ofrihet liksom all annan verksamhet i vårt samhälle. Konstnärliga val är verksamhetsföreträdarnas personliga val.

I en sådan verksamhet kan man inte påtvingas att anamma en viss ideologi eller användandet av specifika analytiska verktyg. Det måste vara tillåtet att förhålla sig fritt till kön, genus och jämställdhet. Att till exempel uttrycka okritiska skildringar av patriarkala värderingar kan ju inte förbjudas. En sådan styrning av innehållet kan inte accepteras, i ett demokratiskt samhälle.

Men en tanke värd att begrunda är att man kan föreskriva att arbete ska göras rörande kön, genus och jämställdhet och sedan låta verksamhetsföreträdarna ta ansvar för det. Att föreskriva att ett visst arbete ska göras, vissa arbetsprocesser efterfrågas, men vilka verktyg som används och vad resultatet blir är ett resultat av ett fritt utforskande. Så som jag ser det har just konst en viktig roll i samhällets utveckling mot jämlikhet mellan könen genom att ställa invanda föreställningar på tvärs, ge oss bilder av alternativa sätt att förhålla oss till kön, göra oss pinsamt medvetna om de stereotypa föreställningar om kön som vi agerar ut, kritisera jämställdhetsarbete och mycket annat.

Låt oss därtill skilja mellan konst och konstnärliga organisationer. Konstnärliga organisationer omfattas av jämställdhetslagstiftning och samhällets krav på jämställdhetsarbete. Konstnärliga organisationer, liksom andra organisationer, återskapar sig själva och det handlar om en till stora delar blind reproduktion. Denna reproduktion grundas bland annat på normer, värderingar, maktstrukturer och organisationssätt.

Hur går då denna reproduktion till? Det handlar till stor del om medarbetarnas ”göra som man brukar”, denna kraft utgör både ett motstånd mot förändring och skapar stabilitet i organisationen. Filosofen Pierre Bourdieu talar i detta om ”habitus”. Och han framhåller att den habituerade reproduktionens redskap bland annat utgörs av socialt arv, nepotism, tidsförskjutningar och kooptationsstrategier.¹⁰¹

Det som visar sig genom den sociala logiken för rekrytering av kåren är också den mest dolda inträdesavgiften, och kanske också den som mest kategoriskt utkrävs: nepotism är inte bara en reproduktionsstrategi avsedd att behålla en exklusiv position inom släkten; den är ett sätt att bevara något mycket mer väsentligt som ligger till grund för själva gruppens existens, nämligen anslutningen till det kulturella godtycke som utgör själva grundvalen för gruppen – den ursprungliga *illusio* utan vilken det varken skulle finnas något spel eller insats längre. Det avsiktliga och uttryckliga beaktandet av familjehärkomst är endast den öppet deklarerade formen för de kooptationsstrategier som orienterar sig efter tecken på anslutning till gruppens värderingar och gruppens värde (som den ”övertygelse” eller ”entusiasm” som åberopas av juryerna i olika *concours*), efter ogripbara faktorer i praktiken, ja till och med efter sätt och hållning. Genom dessa strategier avgörs

¹⁰¹ Bourdieu, P (1996) *Homo Academicus*, Stockholm: Brutus Östlings förlag Symposium, s. 90.

vilka som är *värdiga att inträda i gruppen*, att vara en del av gruppen, att utgöra gruppen.¹⁰²

Konstnärliga organisationer innefattar ett självreglerande system av varaktiga auktoritets- och beroendeförhållanden. Systemet bygger på konsten att låta människor vänta, befinna sig i osäkerhet och frustration men samtidigt underblåsa förhoppningar om framtida vinster och samtidigt bromsa så att man undanröjer en potentiell konkurrent.

Och det är verkligen inget djärvt antagande att kön spelar viktiga roller i dessa processer. Konstnärliga organisationer har helt enkelt rätt mycket att göra i undersökningen av vad detta antagande betyder på olika specifika platser.

Systemförändrande och systembevarande jämställdhetsarbete

I diskussionen kring praktiskt jämställdhetsarbete skiljer man allmänt mellan att tala om kvantitativ respektive kvalitativ jämställdhet. Att arbeta med jämställdhet ur kvantitativt perspektiv kan innebära att arbeta för jämn könsfördelning mellan kvinnor och män inom till exempel olika utbildningar, yrken, maktpositioner eller på olika nivåer i befattningsstrukturen i en organisation. Med jämn könsfördelning avses i jämställdhetslagen att andelen kvinnor respektive män i en grupp är 40 procent till 60 procent eller jämnare. Kvantitativt jämställdhetsarbete handlar inte bara om representation utan kan också handla om att uppnå jämn könsfördelning av resurser. I båda fallen innefattar det praktiska jämställdhetsarbetet mätbara mål.

Med jämställdhet ur kvalitativt perspektiv avses att både kvinnors och mäns villkor, kunskaper och erfarenhet tas till vara och berikar normeringen av olika områden i samhället, till exempel utveckling och förändring av en organisation. Detta får till följd att innehåll, villkor, rutiner, organisation, värderingar, maktförhållanden och så vidare inte är präglade av för individen på förhand givna traditionella könsbestämda/genusbestämda kvalifikationer och kompetenser. Ett renodlat kvantitativt arbete däremot tenderar att utgå från gällande normer och värderingar.

Därmed är det inte sagt att sådant jämställdhetsarbete inte är viktigt eller lämpligt att ägna sig åt. Ta till exempel fördelningen av

¹⁰² Ibid. s. 89–90.

kvinnor och män i orkestrar. Om vi inte tar hänsyn till funktion utan bara räknar individer står det klart att det råder relativt jämn könsfördelning inom orkestervärlden. Det är ett viktigt första steg inom denna sektors jämställdhetsarbete. Provspelning bakom skärm i de första uttagningssomgångarna har bidragit till denna utveckling. Här har det spelat roll att blott och bart lyssna och avgöra kompetens utan att kunna könsbestämma individen.

Men om vi tar hänsyn till olika funktioner inom orkestervärlden står det klart att dirigenter, solister, programråd och ledningar domineras av män. Beslutsfattande funktioner är inte jämnt könsfördelade. Detta framgår av Orkesterutredningen SOU 2006:34 *Den professionella orkestermusiken i Sverige*. Om vi alltså betraktar den kvantitativa jämställdheten ur maktperspektiv ändras bilden. Och det kvantitativa synsättet framstår ensamt som otillräckligt.

Låt oss också skilja mellan två grundläggande typer av praktiskt jämställdhetsarbete: systembevarande och systemförändrande jämställdhetsarbete. Ett systembevarande jämställdhetsarbete tar organisationen för given och utformar arbetet utifrån denna givna premiss. Ett systemförändrande jämställdhetsarbete däremot betraktar sådant arbete som ett led i att fundamentalt förändra en organisation på ett så djupgående sätt att man förändrar dess förutsättningar.

I det första fallet innebär jämställdhetsarbete ofta att anpassa kvinnor till rådande system och "manlig normering" eller att anpassa män till "kvinnlig normering". Praktiska exempel på detta förhållningssätt är: att öka det underrepresenterade könets antal i befintlig organisation, uppvärdera det kvinnliga i en struktur definierad av män eller att försöka göra det lättare för det underrepresenterade könet att nå högre positioner utan att ifrågasätta organisationskulturens normer och värderingar.

I det andra fallet däremot är jämställdhetsarbete en del av ett djupgående förändringsarbete med syfte att skapa nya otraditionella normer och handlingsmönster för båda könen, utformade från både kvinnors och mäns erfarenheter och livsvillkor.

Indelningen mellan systembevarande och systemförändrande jämställdhetsarbete är en praktisk indelning som avser hur arbetet är upplagt. Det är till exempel fullt möjligt att arbeta systemförändrande med att underlätta för det underrepresenterade könet att nå högre positioner.

Ett exempel på skillnaden mellan systembevarande och systemförändrande jämställdhetsarbete fann jag i projektet Meritvärdering

ur jämställdhetsperspektiv.¹⁰³ Vilket är en organisations syfte med att rekrytera nya medarbetare? Ett syfte kan just vara att bevara systemet, att befästa och stärka den befintliga organisationen. Men rekrytering kan också vara ett led i organisationsförändring. Arbete med meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv kan således ingå i högst olikartade processer med skilda förutsättningar.

Om man arbetar med meritvärdering utifrån en systembevarande ansats, hur lägger man upp arbetet då? Vad uppfattas vara problemet med bristande jämställdhet? Ett sätt att förhålla sig är att arbeta med könsdiskriminering. Då får vi ett arbete med meritvärdering som fokuserar på individuell könsdiskriminering och handlar om att avgöra hur enskilda rekryteringsärenden behandlas, till exempel om värderingen av en kvinnas meriter i jämförelse med värderingen av en mans meriter behandlas lika, under förutsättning att de båda är lika väl meriterade. Prövningen sker mot bakgrund av rådande system för meritvärdering och målet är att "lika fall ska behandlas lika".

För att arbeta med könsdiskriminering och kunna avgöra om det föreligger eller inte måste man utgå från ett gällande system. Det är mot bakgrund av någon form av normsystem som någon kan bedömas vara diskriminerad. Man kan till exempel pröva om individer av olika kön diskrimineras vid beslut om anställning och då utgår man från gällande system för rekrytering. Diskriminering måste hävdas mot gällande norm som i sig inte ifrågasätts.

Att lägga jämställdhetsperspektiv på meritvärdering kan också utgöra ett systemförändrande jämställdhetsarbete. Då handlar det om att ändra djupt liggande strukturer inom organisationskulturen. Nämligen de normer och värderingar som utgör utgångspunkten för meritvärdering i organisationskulturen. Dessa normer och värderingar reproduceras genom insocialisering relativt oberoende av vilka individer som ingår i denna kultur. Och just på grund av att det rör sig om något vanemässigt vilket skapar stabilitet är det synnerligen svårföränderligt.

Jag vill här påminna om att jag inte för diskussionen i form av dikotomier, till exempel i termer av systembevarande *eller* systemförändrande jämställdhetsarbete. Båda formerna av jämställdhetsarbete är nödvändiga. Det rör sig om analytisk indelning som i verkligheten utgör olika sidor av organisationers arbete med jämställdhet. Men det är naturligtvis en avsevärd skillnad mellan jäm-

¹⁰³ Mark (2005). Resonemanget finns i en mer elaborerad version.

ställdhetsarbete som bara inriktas systembevarande och när sådant arbete även innefattar systemförändrande ansatser.

Det praktiska jämställdhetsarbetet rör sig just i detta kraftfält av reproduktion och förändring, mellan tryggheten i att ”göra som man brukar” samt att bryta ingrodda vanemönster och göra på nya sätt utifrån olika jämställdhetsperspektiv. Organisationens reproducerande kraft, dess ”göra som man brukar”, utgör på en och samma gång en stabiliserande funktion och ett kraftfullt motstånd mot ett systemförändrande jämställdhetsarbete. I bland innebär sådant arbete att nästan ständigt arbeta i motvind. Det är därför viktigt att förstå att detta förhållande är fullt begripligt och därtill att lära sig använda motståndet som ett verktyg.

Ur motståndet går det nämligen att lära sig vad som saknas i det aktuella ”göra som man brukar” som är förhärskande i organisationen, en kunskap som är nödvändig för att bristen på jämställdhet ska kunna åtgärdas.

Jag är världen

Konstnärliga organisationer domineras av personligheter som är vana att använda sig själva i bemärkelsen att vara sitt eget verktyg. Men vi får inte heller glömma att det finns många olika yrkesgrupper i dessa organisationer som har olika slags kompetens och andra sätt att förhålla sig. Jag vågar dock ändå påstå att organisationens klimat domineras av de som är konstnärligt utövande. Organisationskulturen är processvänlig och passionerad. Det är alltid roligt att möta detta. Men det gör också att det är lätt hänt att man fastnar i ett individperspektiv och förhållningssättet att allt handlar om vad jag tänker och känner. Och ett sådant förhållningssätt är tandlöst i jämställdhetsarbetet.

Visst måste man relatera till sig själv för att förstå vad det handlar om men en process där alla infall deltagarna får är styrande är inte produktiv. När jag diskuterar jämställdhet med ledare eller medarbetare, så uppstår det i det spontana samtalet ofta en diskussion om jämställdhet i privatlivet, på dagis, andra arbetsplatser, i politiken och så vidare. Och när man ställer argument och åsikter från dessa olika arenor mot varandra är det mycket svårt att föra samtalet framåt mot en handlingsplan eller policy. Istället uppstår en evig diskussion som förr eller senare går i cirklar.

Jag brukar då introducera något som jag kallar jämställdhetsarbetets olika sfärer. Man kan till exempel skilja mellan jämställdhet i *privatliv*, *arbete* och *omgivande samhälle*. Det rör sig inte om den enda möjliga indelningen av dessa sfärer utan det handlar om ett hjälpmedel för att kunna skapa ett arbetande samtalsklimat.

Efter att ha introducerat dessa sfärer framhåller jag att i en människas liv är samtliga sfärer viktiga, men av pragmatiska skäl ska vi i dag hålla oss till sfären *arbete* och bara beröra övriga sfärer om det har relevans för jämställdhetsarbetet på just arbetet.

Detta får till följd att individnivån lättare kan lämnas primärt till förmån för en organisatorisk och/eller kulturell nivå. Både kvinnor och män uppbär de normer, värderingar och ideal som ingår i en organisations "kultur". Och det är organisationskulturen jämställdhetsarbetet enligt min mening ska vara inriktat på.

Vad är det som ska förändras? Mitt svar på frågan är att det inte primärt är hur enskilda medarbetare tänker, känner och handlar, utan primärt handlar det om att organisationens "göra som man brukar" ska förändras. Och eftersom det handlar om djupgående organisationsförändring är det ledarnas vilja till förändring som ofta är startskottet för en fungerande process. Men det kan också vara på andra sätt till exempel en intern kritik bland medarbetarna.

Jämställdhetsarbete på strukturell nivå är ett arbete riktat mot organisationens normer, värderingar och ideal. Analys på denna nivå genererar insikten att båda könen upprätthåller organisationens normer, värderingar och ideal när insocialiseringen har skett. Man kan därför inte utan vidare förutsätta att en ökning av under-representerat kön förändrar till exempel ledarskap eller konstnärlig inriktning.

Ett verkningsfullt jämställdhetsarbete kräver ett organisatoriskt perspektiv. Medarbetarna måste förstå att en organisations "göra som man brukar" kan innefatta ofreflekterad könsdiskriminering, eller användandet av stereotypa föreställningar om kön även hos individuella rebeller. Det finns ett operativt verksamt kollektivt konsensus trots allt. Och det är inte alls säkert att man är medveten om hur denna konsensus faktiskt ser ut.

Var har vi nu hamnat i resonemanget? Hur ska vi nu formulera jämställdhetsperspektiv som fogar samman att konstnärliga organisationer kulturellt präglas av individualister som är vana att utgå från sitt eget högst personliga perspektiv och att använda sig själva, personer vars självbilder ofta inte rymmer tanken om att man diskriminerar på grund av kön eller upprepar stereotypa föreställ-

ningar om kön. Därtill kommer behovet av ett överindividuellt organisatoriskt perspektiv som utgår från insikten att världen är orättvis vilket bland annat innebär att kvinnor och män lever under olika livsvillkor som ger könen delvis olika förutsättningar att göra sina livsval.

Vi måste formulera ett sätt att tänka som utgår från samhällets bristande jämställdhet men samtidigt värnar om den personliga egenarten och den personliga friheten.

Mainstreaming

Hur gör man? Ett sätt att svara på frågan är att hänvisa till EU:s beslut om vad som brukar kallas "mainstreaming". Och det gör jag gärna eftersom denna inriktning enligt min mening fungerar i praktiken.

Mainstreaming är ju inte en metod utan snarare en övergripande ansats. Ansatsen går ut på att jämställdhetsperspektiv ska finnas med som en förutsättning för *allt* arbete i en organisation. Detta ska jag komma tillbaka till. Om man anammar denna ansats följer att jämställdhetsarbete är organisatoriskt arbete som inte skiljer sig från annat organisatoriskt arbete. Det finns egentligen inga speciella metoder för just jämställdhet utan det är en del av vardagsarbetet i en organisation.

Vad menas då med mainstreaming? Mainstreaming översätts alltså inom jämställdhetspolitiken med uttrycket "jämställdhetsintegrering". Och det är den strategi som regeringen tillämpar för att uppnå de jämställdhetspolitiska målen. Den definition av jämställdhetsintegrering som används är utarbetad av Europarådet och lyder i svensk översättning:

Jämställdhetsintegrering innebär (om)organisering, förbättring, utveckling och utvärdering av beslutsprocesser, så att ett jämställdhetsperspektiv införlivas i allt beslutsfattande, på alla nivåer och i alla steg av processen, av de aktörer som normalt sett deltar i beslutsfattandet.¹⁰⁴

Strategin är just att jämställdhetsarbete i en organisation utgör aspekter av den ordinarie verksamheten och inga specialspår, sidospår, stuprör eller vad man vill kalla det. Det ska inte utföras av

¹⁰⁴ Council of Europe. *Gender mainstreaming. Conceptual framework, methodology and presentation of good practices. Final report of activities of the Group of specialists on mainstreaming (EG-S-MS)*. Strasbourg, 1998.

speciellt anställda personer utan av dem som arbetar i organisationen.

Jämställdhetsintegrering är en strategi, en inriktning. Frågan om *hur man gör* återkommer på mer konkret nivå. Och vi är tillbaka till den frågeställning vi började med: Vad innebär det att lägga jämställdhetsperspektiv på praktiker?

Jag avser att svara på frågan genom att ge två exempel. Det första exemplet rör arbetsmiljö ur jämställdhetsperspektiv och handlar om sexuella trakasserier och könskränkningar. Det andra exemplet rör verksamheten och arbetsprocesser ur jämställdhetsperspektiv.

Sexuella trakasserier och könskränkningar

Börjar man i praxis uppstår behovet av en komplex analys. Vi måste arbeta både med insikten om strukturella villkor som är olika för könen och samtidigt med skillnaden inom kategorierna kvinna och man.

I mitt arbete med sexuella trakasserier och könstrakasserier har jag, för att fånga de verkliga fenomen vi arbetar med till exempel använt flera maktbegrepp på olika analytiska nivåer och har därmed kunnat arbeta med utgångspunkten att det finns strukturella orättvisor könen emellan och samtidigt beaktat skillnader inom kategorierna man och kvinna. Något annat fungerar nämligen inte i praktiken. Jag resonerar då inledningsvis så här:

Män och kvinnor är ungefär lika onda och goda. Män trakasserar liksom kvinnor. Både män och kvinnor är utsatta för trakasserier. Kontexten i vilken detta äger rum är till viss del gemensam, både kvinnor och män anammar till exempel en gemensam organisationskultur. Men kontexten skiljer sig också åt för kvinnor och män beroende på att samhället inte är jämställt. Det innebär bland annat att män som grupp och kvinnor som grupp inte har samma tillgång till makt, ekonomi och inflytande. Det är alltså inte "samma sak fast tvärtom" när man talar om att män blir utsatta för könstrakasserier. Därtill kommer individuella skillnader inom gruppen män respektive kvinnor vilket gör att enskilda individer förhåller sig högst olika till att bli utsatta för sexuella trakasserier eller könskränkningar.

För att fånga denna situation måste vi dels tala om makt i form av relationer mellan individer, och dels makt på strukturell nivå. Med relationellt maktbegrepp avser jag att en person har makt över

en annan person då den förstnämnda personen får den andra att handla enligt sin egen vilja även om det strider mot personens egen vilja. Ett exempel är en chefs makt över sina medarbetare. Det finns flera olika grunder för relationell maktutövning: formella och informella positioner, personliga grunder och så vidare.

Därtill kommer att relationellt utövad makt finns som möjlighet i alla organisatoriska positioner, denna möjlighet tillkommer inte bara chefer. Jag brukar tala om att det finns såväl överordningsmakt som underordningsmakt. Utövad med eller utan avsikt och både formellt och informellt grundad.

Med strukturell makt menar jag makt som investeras i normer, värderingar, ideal vilka direkt eller indirekt påverkar individers handlande. Det kan vara samhällseliga institutioner, organisationskulturer som utövar sådan makt.

Om vi relaterar de två formerna av makt till varandra kan vi till att börja med konstatera att en medarbetare i en organisation kan leva i tron att hon eller han handlar i enlighet med sina egna fria val medan det i själva verket förhåller sig så att hon eller han följer institutionaliserade normer och värderingar i den organisationskultur som råder.

Den bild som tonar fram är den som beskrevs i inledningens diskussion kring socialitet och autonomi. Vi både styr oss själva och blir styrda och detta utgör aspekter av en och samma process. Organisationskulturens implicita maktutövning ”talar i mig”, och det kan jag vara mer eller mindre medveten om det, och samtidigt utformar jag eget utformade förhållningssätt till de aspekter av denna process jag är medveten om.

De två formerna av makt som beskrivs ovan utgör aspekter av en och samma handling. Organisationskulturen, samhällsordningen och annat utgör en kontext för handlande där maktförhållanden råder på strukturell nivå, och individen förhåller sig mer eller mindre självständigt, bland annat beroende på organisatorisk position, personlighet, kvalifikationer, till denna kontext.

Så väl genusperspektiv som jämställdhetsperspektiv av olika slag kan läggas på samtliga maktaspekter som nämns ovan. På det strukturella planet finns till exempel könsmaktordningen, kvinnors generella underordning i förhållande till män på arbetsmarknaden, kvinnodominerade organisationskulturer till exempel vård och omsorg i sin kontext av den generella könsmaktordningen, manligt dominerade organisationskulturer i samma kontext. På det relationella planet finns män och kvinnor som på olika sätt förhåller sig

till de föreställningar om kön och könstillhörighet samhället erbjuder, kvinnor som har överordnade positioner och därmed måste förhålla sig till ledarskapets genusaspekter, män som har överordnade positioner och som förhåller sig till ledarskapets genusaspekter, kvinnor som har underordnade positioner och förhåller sig till könsmaktordningen, män som har underordnade positioner och förhåller sig till könsmaktordningen. Och så vidare. Uppräkningen ger bara några exempel på vad som kan vara relevant i arbetet med sexuella trakasserier och könstrakasserier men även när det gäller annat jämställdhetsarbete.

Ett ensidigt relationellt perspektiv stirrar sig blint på hur människor förhåller sig till varandra och tappar kopplingen till vad organisationskulturen tillåter, accepterar, uppmuntrar och påbjuder. Samt hur det ser ut i samhället i en viss historisk situation. Ett ensidigt strukturellt perspektiv bortser från skillnader inom gruppen män respektive kvinnor och individers personliga förhållnings-sätt. Vad som krävs är att betrakta samspelet mellan strukturellt och relationellt utövad makt.

Verksamhetsanalys och analys av arbetsprocesser

Jag började inledningsvis med att beskriva några sätt att skilja teori och praktik samt så smått karakterisera praktisk kunskap. Det vill säga det kunnande som ligger i att ”veta hur man gör” och som bara delvis är kritiskt granskat och språkligt formulerat. Därefter påstod jag att det är praxis vi ska betrakta ur jämställdhetsperspektiv.

Vad betyder detta i praktiken? Mitt svar på frågan är att i arbetet utgå från verksamhetsanalys och analys av arbetsprocesser ur olika genus- och jämställdhetsperspektiv. Ett praxisnära arbetssätt där man inte utgår från idéer utan den befintliga verksamheten. Jämställdhetsarbete handlar enligt min mening mycket lite om att ändra attityder även om det ingår arbetsmiljöarbete utifrån jämställdhetsperspektiv. Lite tillspetsat kan man säga att medarbetare får tycka vad de vill. Jag nöjer mig med ändrat beteende utifrån verksamhetsanalys och verksamhetsutveckling.

Vad innebär då talet om verksamhetsanalys utifrån genus- och jämställdhetsperspektiv? Låt oss reflektera över beslutsprocessen kring vilka pjäser som ska sättas upp på en teater. Det konstnärliga innehållet och arbetets organisation är två sidor av samma mynt i denna process vilket aktualiserar såväl genus- som jämställdhets-

perspektiv. Att lägga genus- och jämställdhetsperspektiv på denna process betyder inte att ett visst verktyg föreskrivs, till exempel användandet av ett visst genusperspektiv. Det finns mer än ett genusperspektiv och olika möjliga kombinationer av sådana perspektiv.

Vad man kan föreskriva är att rutinmässigt beakta dessa perspektiv i denna beslutsprocess. Hur detta görs och vad resultatet blir lämnar vi till verksamhetsföreträdarna. Återigen inställer sig frågan: Hur gör man?

Jag svarar på frågan genom att ge ett exempel på en sådan process som jag själv arbetat med. Exemplet utgör naturligtvis ingen mall för hur man gör utan är just ett exempel.

Vi startade med samma fråga som jag introducerade tidigare: Vad är en människa? En människa är något komplext med flera aspekter. Vi diskuterade två sådana aspekter nämligen autonomi och social bestämning. Sedan introducerades genusperspektiv på dessa aspekter på flera olika sätt. Har själva aspekterna genus? Hur gestaltas dessa aspekter av det mänskliga på scen? Finns det någon skillnad mellan kvinnors och mäns rollkaraktärer i denna fråga?

För att göra en lång historia kort mynnade processen ut i en insikt om att kvinnor på scen i sina rollkaraktärer betydligt mer sällan än män i sina rollkaraktärer gestaltade människans autonoma aspekt. Ett resultat som påverkade kommande beslutsprocesser om pjäsval.

Att lägga genusperspektiv på verksamheter kräver ofta kombinationer av perspektiv. Dans är ett exempel på en verksamhet vars kulturella genus är kvinnligt. Dans har nämligen med kroppslighet och rumslighet att göra. Man kan säga att dans har kvinnligt genus eftersom kropp, eller natur, i någon mån har kvinnligt genus i en väldigt grundläggande mening som uttrycks i filosofi och kulturanalys. Det finns naturligtvis kroppsliga verksamheter som har manligt genus, som ishockey eller brandmannayrket.

Men gestaltningen av kroppen på scen till exempel i traditionell balett ger inte sällan kvinnan ett snarast eteriskt väsen som saknar kroppslighet i bemärkelsen tyngd och sexualitet. Vad jag vill med dessa reflektioner är uppenbart inte att ge en uttömmande analys av dans ur genusperspektiv utan endast illustrera behovet av kombinationer av perspektiv.

I praktiken är denna konstnärliga praktik kvinnodominerad, den utövas främst av kvinnor. Hur ska man betrakta dans ur jämställdhetsperspektiv?

Om man utgår blott och bart från jämställdhet i kvantitativ mening får vi ett systembevarande jämställdhetsarbete när det gäller synen på verksamheten och jämställdhetsarbetet innefattar främst att rekrytera män och att titta på könsfördelning bland chefer.

Utifrån ett systemförändrande jämställdhetsarbete som därtill har kvalitativa aspekter, jämställdhetsperspektiv ska även läggas på verksamheten, men som samtidigt inte förhåller sig kritiskt till kategorierna man och kvinna respektive manligt och kvinnligt blir arbetet annorlunda. Det handlar då inte bara om att rekrytera män utan även till exempel om att påverka verksamheten genom att framhäva maskulint kroppsspråk på olika sätt. Det görs plats för det traditionellt maskulina.

Om vi lägger till ett kritiskt förhållningssätt till stereotypa föreställningar om kön och traditionella bestämningar av kategorierna man och kvinna respektive manligt och kvinnligt uppstår en genuint nyskapande situation. Vad resultatet blir återstår att se. Men sådan dans torde upplevas som frigörande för både män och kvinnor.

Och jag ska avslutningsvis mycket kort skissera ett konkret arbetssätt som jag använder för att analysera arbetsprocesser ur jämställdhetsperspektiv och som genererar följande process: att inte bara göra som man brukar, utan också veta hur man gör, för att kunna göra annorlunda.

Ett första steg är att verbalisera sin praxis och ta reda på hur den ser ut, undersöka den. Att veta hur man gör. Och här dyker kvalitetsbestämning upp. Det väsentliga är att detta görs utan genus- och jämställdhetsperspektiv.

När detta "veta hur man gör" är formulerat, först då är det aktuellt att använda genus- och/eller jämställdhetsperspektiv. Först då vet man vad som ska analyseras. Observera skillnaden mellan att börja i praxis och att börja i teorier, till exempel genusanalys.

Då kanske det visar sig att i detta "göra som man brukar" ingår traderad könsdiskriminering, användandet av stereotypa föreställningar om kön, vanor som inte direkt diskriminerar men som indirekt gör det, verktyg för maktutövning som påverkar könen olika eller andra saker som har med bristande jämställdhet att göra.

Och först när detta blir medvetet finns det möjlighet att etablera nya vanor i organisationen, att ändra på organisationskulturen. Även om det naturligtvis också kräver ytterligare förutsättningar.

Eva Mark är fil.dr i teoretisk filosofi och ägnar sin forskning åt ledarutveckling. Hon har bred konsulterfarenhet i organisationsutveckling inom jämställdhetsområdet. Hon är knuten till Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet som expert. Eva Mark är också en mycket uppskattad föreläsare.

Litteratur

- Bourdieu, Pierre (1996) *Homo Academicus*, Stockholm: Brutus Östlings förlag Symposium.
- Mark, Eva (2000) *Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker*, Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborgs universitet.
- Mark, Eva (2003) *Meritvärdering ur jämställdhetsperspektiv. Rekrytering av lärare och forskare*, Jämställdhetskommitténs skriftserie 7, Göteborgs universitet.
- Mark, Eva (2004) *Nationella sekretariatet för genusforsknings uppdrag i skärningspunkten mellan forskning, forskningspolitik och samhällspåverkan*, Nationella sekretariatet för genusforskning.
- Mark, Eva (2005) "Vetenskap, makt och beprövad erfarenhet. Samtida kunskapsteori", *Häften för kritiska studier*, 193/194.
- Mark, Eva (2006) "Praktiska teoretiker och teoretiska praktiker. Om kunskap som aspekter av kultur", *Kulturarvens grenser* red. Aronsson, P., Skarin Frykman, B., Hodne, B., Ödemark, J., Göteborg: Arkipelag.
- Mark, Eva (2006) *Göra som man brukar*, utredning på uppdrag av wift (Women in film and television).
- Mark, Eva (2006) *Jämställdhetsarbetets teori och praktik* (arbetstitel), kommande, Studentlitteratur .
- SOU 2006:34 *Den professionella orkestermusiken i Sverige*.

Halva scenen och hela friheten – att jämställdhetsintegrera en teaterinstitution

Av Ronnie Hallgren

Kommittéledamoten Ronnie Hallgren, numera VD för Göteborgs stadsteater, skriver om det vardagliga arbetet med jämställdhetsintegrering vid den institution han ledde i drygt elva år – Västsvenska Teater och Dans AB. Det krävs inga kostsamma projekt vid sidan av kärnverksamheten att producera och marknadsföra teater. Det handlar istället om ett strategiskt arbete för att ge medarbetare och publik av båda könen likvärdiga villkor.

En ägares uppdrag till en organisation brukar, förutom en allmän skrivning om kärnverksamheten, innehålla ett eller flera perspektiv som ska implementeras i verksamheten. Under de senaste åren har perspektiven för varje nytt verksamhetsår blivit fler. Därmed har också trycket på cheferna att genomföra förändringar i organisationen blivit starkare. När jag genom arbetet med kommittén mött chefer och ledare i scenkonstens organisationer, har många vittnat om svårigheter att hinna med men också redovisat en avsaknad av verktyg eller kunskap om hur en implementering i organisationen ska genomföras på ett enkelt och tydligt sätt.

Jag har kunnat instämma i att ett ökat tryck från en ägare kan leda till frustration som kan lamslå vilken skicklig chef som helst. Det gagnar varken ledarskapet eller organisationen och skapar inget bra incitament till ett förändringsarbete som de flesta upplever som både viktigt och nödvändigt i verksamheten.

Den ökade mängden ägardirektiv ska självklart tas om hand i organisationen men en chef måste skapa en praktisk tågordning för implementering. Att arbeta med flera perspektiv samtidigt kräver *prioritering*. Att prioritera är inte något enkelt avgörande, alla demokratiperspektiv är lika viktiga: kön, klass, etnicitet, sexualitet, tillgänglighet för funktionshindrade och så vidare. Prioritering handlar om strategi: för att med kraft skapa en förändring måste varje område få sin tid att utvecklas. Då kan man också över tid ta tillvara de erfarenheter man gjort när arbetet med ett nytt perspektiv inleds. Prioriteringar ska heller inte ses som permanenta. Det bör finnas en plan för när de andra perspektiven ska prioriteras.

Självklart finns en grundläggande nivå i arbetet, som inte är förhandlingsbar oavsett prioritering av *ett* demokratiperspektiv i förändringsarbetet: att följa gällande jämställdhetslagstiftning och diskrimineringslagstiftning i sin personalpolitik.

I den organisation som jag varit chef för i drygt elva år, Västsvenska Teater och Dans AB, startade förändringsprocessen med jämställdhetsintegrering genom direktiv från ägarna år 1999 men också efter många givande samtal i det konstnärliga rådet. Det första steget var kompetensutveckling av ledningen och förankringsarbete i hela organisationen. Jämställdhetsintegrering är en strategi som kräver tre saker: tydliga direktiv från ägarna, kompetensutveckling av framför allt ledningen och förankringsarbete i personalgruppen. Däremot innebär strategin inte nya kostsamma projekt vid sidan av kärnverksamheten. Det behövs inte några nya strukturer eller organisationsmodeller utan man arbetar med de redan befintliga: budgetprocess, rekrytering, planering samt verksamhets- och handlingsplaner.

Jämställdhetsintegrering är egentligen en strategi som liknar allt annat förändringsarbete i en organisation – ledningen har ansvar för att beskriva nuläge, formulera mål och åtgärder, genomföra dem och utvärdera. Det är ett systemförändrande arbete på sikt. Varken jämställdhet eller andra perspektiv kan klaras av på ett verksamhetsår. Målen måste vara relaterade till verksamheten och dess organisation och prioriterade över tid: När ska vi exempelvis ha uppnått utjämning av löneskillnader för lika eller likvärdigt arbete och jämn representation av regissörer, scenografer, dramatiker och koreografer i teaterns produktioner? Detta förhållningssätt ger översikt och kontroll över åtgärder och måluppfyllelse. När mål väl är uppfyllda, formuleras nya mål.

Under 2005, kom vi på Västsvenska Teater och Dans AB även igång med mångfaldsarbetet efter direktiv från ägarna och vi beslöt att följa samma strategi – mångfalden skulle integreras på alla nivåer i organisationen. Vad vi upptäckte då var att det nya perspektivet var betydligt lättare att genomföra. Det handlade om att vi hade utvecklat *metoder* i jämställdhetsarbetet som gick att applicera på det nya perspektivet och att det i organisationen fanns kanaler för *kunskapsöverföring*. Vi började alltså arbeta enligt samma modell: ge stor plats för initiala samtal i personalgruppen, bjuda in experter för seminarier, och vi beslöt också att använda handlingsplanen för jämställdhet som mall. Erfarenheterna av jämställdhetsintegrering hos personalen var en annan viktig del som vi kunde dra nytta av

och utveckla i det nya perspektivet. Den initiala processen får ta tid så att alla hinner med och känner sig delaktiga.

Jämställdhetsintegrering i praktiken

Våra ägares direktiv bestod 1999 av en ganska allmän skrivning om jämställdhet. I stort sett sammanföll de med jämställdhetslagens skrivning om att främja kvinnor och mäns lika rätt i fråga om arbete, anställnings- och andra arbetsvillkor samt utvecklingsmöjligheter i arbetet. Men generellt brukar ägares direktiv om jämställdhetsintegrering omfatta fler och andra aspekter än vad lagen föreskriver, ofta handlar de om att medborgarna ska få del av verksamheten på likvärdiga villkor.

När vi omsatte de första allmänt formulerade direktiven i målsättningar, så beslöt vi att jämställdhetsintegrera teaterns personalpolitik, men även vår kärnverksamhet: att skapa teater- och dansföreställningar för barn, ungdom och vuxna. Redan från början hade vi alltså fokus på tillgänglighet och brukarna – publiken. *På vilka sätt har jämställdhet med vårt konstnärliga arbete att göra?* Denna rätt naiva fråga skapade en mängd olika svar som fick till följd att vi i den jämställdhetsplan som vi är skyldiga att ha enligt lagen, också skrev in jämställdhetsmål för den konstnärliga verksamheten.

I det följande kommer jag att ge jag några exempel på hur vi arbetade med att representation och resurser i organisationen och repertoaren skulle fördelas jämställt. Basen för varje institution är den budget för kommande verksamhetsår som är i process under tidig höst. Redan här kan jag se hur representation och resurser fördelas i de planerade produktionerna. Det är lätt att kartlägga hur många kvinnor och män som kommer att arbeta med repertoaren, vilka positioner de kommer att ha och vilka resurser de får till sitt förfogande. Mitt mål är att erbjuda män och kvinnor likvärdiga möjligheter att utvecklas i arbetet och att erbjuda publiken möjlighet att, som Teaterförbundet formulerar det i sitt jämställdhetsprogram, möta en repertoar som sammantaget speglar alla sidor av mänskligt liv. Jämställdhetsintegrering av repertoaren återkommer jag till.

Arbetsmiljöplanen innehåller olika förslag till förbättringar som oftast kräver finansiering och öronmärkning i budget. Exempelvis investering i ny teknik för att underlätta tunga lyft eller kompe-

tenshöjande utbildningar för en bättre arbetsmiljö som gagnar såväl kvinnor som män. Sådana satsningar kan öka möjligheterna för medarbetare att röra sig mellan arbetsuppgifter inom organisationen, för att motverka att delar av organisationen domineras av det ena könet. Till exempel är medarbetarna på den tekniska avdelningen vid en teater ofta män. Ny teknik kan göra att man på ett enkelt sätt ogiltigförklarar argument om att kvinnor inte skulle klara arbetsuppgifterna.

Personal- och kompetensutveckling är ett annat viktigt område i budgetarbetet. Även här ska en genomlysning göras för hur man ska säkerställa representation och resursfördelning. Att göra en uppdelning procentuellt för kvinnor och män är ett bra styrinstrument för att jämställdhetsintegrera kompetensutveckling. Ett förarbete inom detta område sker vid de årliga utvecklingssamtal som avdelningscheferna genomför. Där kan önskemål om kompetenshöjning speciellt uppmärksammas särskilt mot yrken där det berörda könet är underrepresenterat, till exempel scenteknik, kostymateljé och snickeriverkstad. Om jag då ser att den manlige ljudteknikern önskar utbildning i ett nytt dataprogram till en kurskostnad av 30 000 kronor samtidigt som den kvinnliga rekviritören begär en kalligrafikurs för 500 kronor, så är det mitt ansvar att synliggöra och problematisera detta för avdelningscheferna för att åstadkomma en förändring och ett annat sätt att betrakta kompetensutvecklingen bland medarbetarna. Även inom detta område måste naturligtvis prioriteringar ske men en utbildningsplan över tid skapar en jämställd blick som gagnar verksamheten. Min erfarenhet är att om organisationen ger kvinnor tillgång till utrymme och resurser på likvärdiga villkor, börjar de också ställa krav på kompetensutveckling som på sikt ökar kvaliteten inom teatern.

Enligt jämställdhetslagen är det mitt ansvar som chef att se över om det finns faktorer i verksamheten som kräver att de anställda alltid måste finnas tillgängliga eller på andra vis försvårar för anställda att förena arbete med föräldraskap. Det gäller att i så fall göra förändringar i planeringen av verksamheten, så att organisationen underlättar för såväl kvinnor som män att vara föräldrar. Olika lösningar för till exempel barnpassning kan vara viktiga åtgärder. Detta kräver översyn och resurstilldelning inom befintlig budget.

Rekryteringsprocessen är ett centralt område för att öka takten i systemförändringen. Det gäller såväl nya tjänster som vikariat och korttidsanställningar. Ett argument jag ofta möter är att den som är

mest lämpad ska ha jobbet oavsett kön, bakgrund och andra faktorer. Men det argumentet kan leda till en återvändsgränd i både jämställdhets- och mångfaldsarbetet. Som chef är det mitt ansvar att vi i organisationen definierar vad vi menar med en merit och sedan vågar omdefiniera det.

I en rekryteringsprocess krävs faktiskt inte prioritering av *ett* perspektiv, utan här är det snarare en styrka att ha med sig fler demokratiperspektiv samtidigt. För att ta ett konkret exempel: Vilka erfarenheter ska den ha som vi anser mest lämpad för arbetet som informatör vid vår teaterinstitution? Det kan ligga närmast till hands att tänka att det är en person som väl känner till det svenska teaterlivet, helst även vår institution och den region vi arbetar i. Högskoleutbildning betraktar vi kanske som givet i meritsammanhang. Men om målet är att en nyrekrytering ska leda till utveckling av institutionens anställda och publik, finns goda anledningar att betrakta andra erfarenheter som meriter. Till exempel erfarenheter av migration, politiskt engagemang, föräldraskap, olika typer av annorlundaskap, klassresor.

Processen kan landa i att någon med kulturvetarexamen från universitetet blir bortvald eftersom vi kommer fram till att de kunskaper som en migrationserfarenhet ger är en viktigare merit. Ett politiskt engagemang för jämställdhet eller ett annorlundaskap i fråga om till exempel funktionshinder ser vi kanske som extra meriterande. Det vill säga ifall vårt mål är att den vi rekryterar ska känna till kanaler för att nå en ny publik, alternativa nätverk för framtida nyrekryteringar samt bidra till ledningens kompetensutveckling genom att påtala brister i organisationen ur jämställdhets- och tillgänglighetsperspektiv.

Kompassen i förändringsarbetet

Verksamhetsplanen för en organisation är kompassen som ska guida chefer och medarbetare genom en brokig terräng under en viss tid. Här sammanlänkas de olika styrdokument: jämställdhetsplan, mångfaldsplan, tillgänglighet, arbetsmiljö med mera. Att översätta ägarnas uppdrag i enkla och tydliga mål, åtgärder, ansvarsområden och genomförande är inte svårare än att upprätta en handlingsplan för jämställdhet eller mångfald. Att alla styrdokument är uppbyggda enligt samma princip gör dem både lätta att läsa och förstå. Dessutom blir de ett "aktivt dokument" som

alltid finns med i den dagliga verksamheten. En genomgång av verksamhetsplanen vid till exempel ledningsgruppsmöten kan ske en gång i månaden för att följa upp hur mål och åtgärder utvecklas och då statusbestämmas. Det gör arbetet lättare och överskådligt och definitivt roligare för alla i en organisation. I den årliga verksamhetsberättelsen kan sedan samma mall användas när mål och åtgärder utvärderas.

En ny handlingsplan kräver förankring i organisationen på alla nivåer. Det är avdelningschefens uppgift att vid personalmöten ha en genomgång, men också fånga upp förslag, idéer och synpunkter från respektive personalgrupp. Dessa synpunkter och reaktioner redovisas i ledningsgruppen och återkopplas sedan till medarbetarna. Att vara tydlig och konkret och hela tiden återkoppla är den effektivaste garanten i allt förändringsarbete och ett suveränt verktyg för metodutveckling.

Motstånd och medvind

Naturligtvis är jämställdhetsintegrering inte en helt oproblematiserad process. Som allt förändringsarbete finns det personer som inte känner sig bekväma med förändringar och som kanske menar att det inte finns någon ojämställdhet på arbetsplatsen. För mig som chef är det för det första viktigt att respektera mina medarbetares integritet. Jämställdhetsintegrering handlar inte om att ändra på enskilda individers värderingar utan om att alla i organisationen har att förhålla sig till det uppdrag som ägaren givit teatern. Vad man i övrigt tycker och tänker är var och ens privatsak. Det andra som är helt centralt för medvind i arbetet är att lägga alla möten och all fortbildning på arbetstid med obligatorisk närvaro, vilket även gäller mig själv. Annars signalerar jag att uppdraget att jämställdhetsintegrera är frivilligt och inte särskilt viktigt och då kommer arbetet att avstanna.

Den mest kontroversiella delen av jämställdhetsintegreringen handlar om repertoaren. Ibland möter jag uppfattningen att en jämställd repertoar skulle inskränka den konstnärliga friheten. Som jag beskrev ovan handlar det om att representation och resurser ska fördelas jämställt mellan medarbetare (såväl fast som tillfälligt anställda). Men publikperspektivet är lika viktigt. 75 procent av vår föreställningsverksamhet riktade sig till barn. Vi ville ge både flickor och pojkar likvärdiga möjligheter till identifikation. När vi

diskuterade dramatik i det konstnärliga rådet, utvecklade vi en kvantitativ modell för att analysera vilket utrymme olika texter gav män och kvinnor, flickor och pojkar. Detta kunde vi ha som grund, när vi satte samman repertoaren. Vi lade ofta ut beställningar på dramatiker och i samband med det kunde vi ge ramar: hur många skådespelare som skulle ingå i ensemblen och kön på den drivande karaktären. Temat i dramatiken hade dock mindre med jämställdhet att göra. Som teaterchef är det mitt ansvar att ramarna för det konstnärliga skapandet ska vara likvärdiga. Själva innehållet i konstnärliga processer och uttryck, överlåter jag åt de konstnärer som arbetar med respektive uppsättning. Deras konstnärliga frihet ska garanteras.

Sett i det här ljuset blir jämställdhetsintegrering av repertoaren mindre dramatisk. Det handlar helt enkelt om att ge kvinnor och män lika mycket konstnärlig frihet inom de resurser som organisationen har till sitt förfogande. Halva scenen och hela friheten, kort sagt. Något som gör att publiken får möjlighet att, som det formuleras i kommitténs direktiv, ”möta en gestaltning, som bygger på såväl kvinnors som mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar”.

Normer i gestaltningen

2003 beslöt jag tillsammans med teaterns konstnärliga råd att ta jämställdhetsintegreringen ett ytterligare steg och systematiskt undersöka normer för kön i den konstnärliga gestaltningen. I samarbete med institutionen för genusvetenskap vid Göteborgs universitet sökte och fick vi medel av Statens kulturråd för det treåriga Genusprojektet. Att göra ett sådant här relativt kostsamt projekt utöver det uppdrag som vi har av ägarna är en konstnärlig möjlighet som vi skapat. Det bygger på ett genuint intresse för kompetensutveckling hos medarbetarna i vår organisation och det går utöver de krav som lagen och ägarna ställer.

I dag är projektet inne på sitt andra år, skådespelare och dansare får under ordinarie arbetstid delta i ett antal seminarier och workshops där de tillsammans med externa konstnärer och forskare undersöker frågor som: Hur gestaltas män och kvinnor på scenen i dag? Hur medveten är den enskilde skådespelaren/dansaren om attityder, kroppsspråk och andra uttryck för kön i de konstnärliga processerna? Vad visar vi vår publik? Längtar publiken efter andra

förebilder än de gängse och hur ser de i så fall ut? Målet är att den nya kunskap som projektet ger, ska bli en del i det ordinarie arbetet vid teatern. Projektet dokumenteras kontinuerligt och kunskapen kan spridas till andra intresserade i Teatersverige.

Att dansare och skådespelare på det här sättet får möjlighet att medvetandegöra sig om sina uttryck och verktyg ur genus- och jämställdhetsperspektiv, är inte heller det något som begränsar den konstnärliga friheten. Tvärtom. Friheten ökar när man utifrån en medvetenhet kan välja att i sitt skapande överskrida normer, eller hålla sig till dem. Liksom tidigare innehåller den dramatik som spelas på teatern all möjlig tematik och speglar olika aspekter av detta att vara människa. Min utgångspunkt är att teater bär på möjligheter att utforska alla sidor av mänskligt liv och den behöver inte begränsas av stereotypa uttryck för kön.

Ronnie Hallgren, är regissör, VD för Göteborgs stadsteater samt ledamot i Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet.

5 Åtgärder som vidtagits och framtida möjligheter

Kommittén har i uppdrag att utifrån de redovisningar som lämnats av statliga myndigheter och institutioner kartlägga och bedöma de åtgärder som vidtagits för att uppnå regeringens mål såvitt avser jämställdhet. Vi har även i uppdrag att föreslå en befintlig myndighet eller institution som fortlöpande kan driva arbetet med att främja jämställdhets- och genusfrågorna inom scenkonstområdet och som kontinuerligt kan förmedla aktuell kunskap och forskning om hur jämställdhets- och genusperspektivet kan användas för att utveckla scenkonsten. I detta kapitel redogör vi för dessa två uppdrag.

Vi fördjupar analysen kring myndigheten Statens kulturråd (Kulturrådet), men även myndigheten Konstnärsnämnden, i syfte att undersöka möjligheterna att föreslå en befintlig myndighet. Genom att kommittén kartlägger Kulturrådets redovisade insatser, så kartlägger kommittén också myndighetens arbete med regionala scenkonstinstitutioner och fria grupper ur jämställdhetsperspektiv. De nationella scenkonstinstitutioner som blir relevanta för kartläggningen är Kungliga Operan AB, Kungliga Dramatiska Teatern AB, Riksteatern, stiftelsen Rikskonserter och stiftelsen Dansens Hus¹.

En myndighets arbete styrs dels av en *instruktion*, i form av en förordning, som anger myndighetens övergripande uppdrag, dels av ett *regleringsbrev* som myndigheten får av regeringen varje år². Myndigheternas bidragsgivning regleras också genom olika förordningar.

Hur väl institutionen förhåller sig till målen rapporteras i en resultatredovisning som följs upp i en mål- och resultatdialog. Dialogen är inte offentlig, utan är en diskussion som förs mellan

¹ I den fortsatta framställningen används benämningarna Operan, Dramaten, Riksteatern, Rikskonserter och Dansens Hus.

² Eftersom de nationella institutionerna inte är myndigheter så har de inga regleringsbrev, utan beslut om mål och återrapporteringskrav.

generaldirektören/verksamhetsledaren för den berörda myndigheten/institutionen och departementets politiska ledning. Berörda handläggare vid departementet brukar också medverka. Medborgarna kan istället läsa om myndigheternas jämställdhetsarbete i verksamhets- och årsredovisningar. Som en del av statens ägarpolitik har det också under senare år i samband med bolagsstämmorna getts möjlighet för medborgarna att chatta med teatercheferna för aktiebolagen Operan och Dramaten.

Mål- och resultatstyrning är ett relativt nytt sätt för regeringen att styra myndigheter och institutioner. Tidigare styrdes myndigheter och institutioner genom budgetstyrning. Det är ett led i den förändring av staten som går under namnet New Public Management och är en styrmodell som praktiseras inom statlig verksamhet sedan slutet av 1980-talet i Sverige. Den innebär att resultatinformation tas fram systematiskt och analyseras och bedöms mot uppställda mål. I redovisningen av resultatet bör även relevanta kostnader och intäkter anges för att man ska kunna bedöma verksamheten i förhållande till förbrukade resurser.

Grundtanken med mål- och resultatstyrningen bygger på ett delegerat ansvar och förtroende, kombinerat med regelbunden återkoppling och analys av resultatet. Uppdragsgivaren (regeringen) formulerar mål för verksamheten. Uppdragstagaren (myndigheten/institutionen) beslutar därefter hur verksamheten ska genomföras.

Myndigheter som Ekonomistyrningsverket och Statskontoret har i ett antal utredningar föreslagit lösningar som kan göra kraven tydligare och återrapporteringen bättre. Det har påtalats som särskilt viktigt inom jämställdhetspolitiken.³

”Redovisningar som lämnats” har kommittén tolkat som de redovisningar som de regionala scenkonstinstitutionerna lämnat till Kulturrådet samt de verksamhetsberättelser/årsredovisningar som nationella scenkonstinstitutioner och myndigheter lämnar till regeringen varje år. I uppdraget ingick inte att begära in särskilda redovisningar från institutioner eller myndigheter, utan uppdraget är just att utifrån de befintliga redovisningarna göra en bedömning hur väl institutioner och myndigheter uppfyllt regeringens mål såvitt avser jämställdhet. Det ingår inte heller i uppdraget att granska

³ Se till exempel Statskontoret (2005) *En effektivare jämställdhetspolitik*.

institutionernas jämställdhetsplaner, men vi redogör för den rapport där JämO gör det, *När JämO gav sig på kulturen*⁴.

”Regeringens mål såvitt avser jämställdhet” har kommittén främst tolkat som de jämställdhetsmål som finns i regleringsbrev för myndigheterna och uppdragen för de nationella scenkonstinstitutionerna men även, på ett mer övergripande plan, de jämställdhetspolitiska målen och de kulturpolitiska målen (något som utvecklas i inledningen och i kapitel 4).

5.1 De nationella och regionala scenkonstinstitutionerna

Vi har framför allt tittat på de redovisningar som lämnats av de nationella scenkonstinstitutionerna, men även på de återrapporteringar som lämnats av de regionala scenkonstinstitutionerna till den statliga myndigheten Kulturrådet.

När det gäller de regionala scenkonstinstitutionerna blir det självklart en omöjlighet att återge alla, men de exempel vi har tagit upp finns med antingen för att de visar på en bland institutionerna ofta återkommande bild, eller på något som är unikt för just den institutionen.

5.1.1 Mål för de nationella scenkonstinstitutionerna

I Sverige finns fem nationella scenkonstinstitutioner: Operan, Dramaten, Riksteatern, Rikskonserter och Dansens Hus.

Målen för de nationella institutionerna finns att läsa i de uppdrag som utfärdas av regeringen. I uppdragen (december 2005) fick de ett nytt mål att arbeta utifrån, jämställdhetsmålet flyttades från att ha legat under övriga mål till att bli *ett övergripande verksamhetsmål*:

Ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv skall integreras i hela Operans/Riksteaterns/Dramatens /Rikskonserter/ Dansens Hus verksamhet.⁵

Det tidigare jämställdhetsmålet låg längre bak i uppdraget under rubriken *Övriga mål* och var formulerat på följande sätt:

⁴ *När JämO gav sig på kulturen – rapport från JämO:s granskning av ett antal bärande kulturinstitutioner* (2006) JämO.

⁵ Ur regeringsbeslut 2005-12-15, I:83 Kungliga Operan AB, I:84 Kungliga Dramatiska Teatern, I:85 Riksteatern, I:87 Stiftelsen Dansens Hus.

Målet är att främja en samhällsutveckling som kännetecknas av social jämlikhet, jämställdhet mellan kvinnor och män, respekt och tolerans och där etnisk, kulturell, språklig och religiös mångfald tillvaratas som en positiv kraft samt att bidra till minskad diskriminering, främlingsfientlighet och rasism. Återrapportering:

Kungliga Operan/ Dramaten /Riksteatern/Rikskonserter/Dansens Hus/ skall redovisa

- åtgärder som vidtagits i den utåtriktade verksamheten för att nå målet,
- åtgärder som vidtagits internt för att uppnå målet inom institutionen.

Kommittén ser det som mycket positivt att målet flyttats fram i de nationella institutionernas uppdrag. Det har också blivit tydligare vad institutionerna förväntas göra: att jämställdhetsperspektiv ska genomsyra hela verksamheten – det vill säga att strategin ska vara jämställdhetsintegrering. Däremot tycker kommittén att det är negativt att målet inte har några återrapporteringskrav. Jämställdhetsperspektiv nämns endast i det övergripande verksamhetsmålet, utan explicit krav på återrapportering, till skillnad från de mer verksamhetsspecifika målen, vilka har detaljerade krav på återrapportering. Vad vill regeringen att institutionerna ska göra? Vad är det de ska beskriva? Ju mer övergripande målet är desto viktigare är det att uppdragsgivaren är tydlig med vad den vill ha, hur måluppfyllelsen ska se ut.

5.1.2 De nationella scenkonstinstitutionernas uppfyllelse av mål såvitt avser jämställdhet utifrån befintliga redovisningar

Vi kan läsa om de nationella institutionernas måluppfyllelse i de verksamhetsberättelser eller årsredovisningar som institutionerna lämnar ifrån sig. Eftersom inte alla dessa hade kommit för 2005 när kommittén genomförde denna kartläggning under januari och februari 2006 var vi tvungna att utgå från de redovisningar som lämnats våren 2005 och som gällde 2004. Då hade de nationella institutionerna det mer allmänna jämställdhetskrav som vi beskrivit tidigare. Ur dessa scenkonstinstitutioners resultat- och årsredovisningar har vi sammanställt information som innehåller orden *kvinnor, män, jämställdhet*. Sammanfattningsvis kan vi konstatera att

de nationella institutionerna rapporterar på ett ganska varierande sätt.

Dramaten skriver i resultatredovisningen från 2005 om året 2004:

Ett aktivt jämställdhetsarbete har bedrivits i samverkan med den lokala fackliga organisationen. Jämställdhetsplanen har reviderats och en kartläggning av lönebildningen ur ett könsperspektiv har gjorts. En handlingsplan för justering av osakliga löneskillnader på grund av kön har tagits fram. En första lönejustering gjordes under året. Hela rekryteringsprocessen har genomlysts ur ett mångfaldsperspektiv. Detta har resulterat i tydligare rutiner för hur vakanta tjänster ledigförklaras, kravanalyseras och tillsätts.

I Dramatens årsredovisning beskrivs kärnverksamheten, men inte ur jämställdhetsperspektiv. Det står inget om hur jämställdhetsperspektiv präglar repertoarbetet eller arbetet med publiken. Inte heller skrivs något om mäns och kvinnors resurser på teatern, eller om könsfördelningen hos upphovsmän och utövare på olika scener.

Kungliga Operan kommenterar sitt repertoarbete och redogör för hur institutionen arbetar för att uppnå en förändring i samhället:

Genom att på scenen spegla och tydliggöra de missförhållanden och ojämlikheter som alltjämnt råder kan scenkonsten bidra till att på sikt också förändra samhället.

Operan är ensam om att beskriva en strategi för att medverka till att jämställdhetsmål uppnås i det omgivande samhället. En fråga som man som läsare ställer sig är ifall denna strategi har utvärderats, genom publikundersökningar eller andra metoder. Det framgår inte.

Både opera och balett använder universella uttrycksmedel för att förmedla sitt budskap, skriver man. Kungliga Operan rollbesätter och engagerar personal utan att diskriminera: sedan länge har institutionen gett viktiga uppdrag till kvinnliga regissörer. Institutionen exemplifierar med *Svall* i regi av Elisabeth Ljungar, ett beställningsverk om kvinnoförtryck, som "nästkommande säsong ska turnera i samarbete med Riksteatern och Norrlandsoperan". Att Operan på det här sättet tar upp sin kärnverksamhet, det som händer på scenen, är bra. Kommittén saknar trots detta en helhetsbild av repertoarbetet ur jämställdhetsperspektiv. Frågor som

läsaren ställer sig blir bland andra: Hur ser könsfördelningen ut i kategorier som tonsättare, regissörer och dirigenter? Vad har Operan för strategier för att förändra en eventuell obalans? Hur ser det ut i orkestern? Finns könsmärkta arbetsuppgifter, till exempel att kvinnor spelar vissa instrument och män andra? Hur arbetar man i så fall för att förändra sådana strukturer? Kommittén har i andra sammanhang erfarit att jämställdhetsanalys och strategier finns vid Operan, framför allt hos ledningen, och skulle gärna se en årsredovisning som speglade det.

Om personalfrågor står det i Operans årsredovisning:

Den konstnärliga verksamheten rekryteras uteslutande med den konstnärliga kompetensen som grund oavsett kön, sexuell läggning, etnicitet, kulturell, språklig eller religiös bakgrund. Företaget har särskilda mål och strategier avseende mångfald, diskriminering och kränkande särbehandling.

Konstnärlig kompetens, kvalitet och skicklighet är begrepp som kan fungera exkluderande, vilket vi skildrar på flera ställen i detta betänkande⁶. Så även om den positiva inställning som förmedlas i skrivningen är föredömlig så bör nog en sådan inställning problematiseras. Vad betyder konstnärlig kompetens för Operan? Hur arbetar man strategiskt för att jämställdhets säkra *villkoren* för mäns och kvinnors ledarskap och konstnärskap?

Riksteatern räknar i sin årsredovisning upp några föreställningar som man upplever som intressanta för målet. Vidare går man genom personalsammansättningen och skriver att Riksteaterns målsättning är att ha en jämn könsfördelning inom samtliga yrkesgrupper och bland chefer. Fördelningen inom gruppen personalansvariga chefer har under året varit 62 procent kvinnor och 38 procent män. Riksteaterns ledningsgrupp har bestått av åtta kvinnor och fem män. Vidare redogör institutionen för hur sammansättningen skådespelare och övriga anställda ser ut ur jämställdhetsperspektiv. I årsredovisningen beskrivs också chefs-policyn.

Riksteaterns jämställdhets- och mångfaldspolicy ingår i den under 2004 antagna mångfaldsplanen. Riksteatern har därmed gjort en utvidgning av begreppen jämställdhet och kulturell mångfald till helhetsbegreppet mångfald. Den nya mångfaldsplanen syftar till att Riksteatern inom hela organisationen, när det gäller det konst-

⁶ Se till exempel Gislén, Ylva och Hermele, Vanja i detta betänkande.

närliga utbudet såväl som personalsammansättningen, ska spegla dagens samhälle. Riksteaterns ledning ansvarar för att teaterns syn på jämställdhet och mångfald förankras och utvecklas hos chefer, medarbetare och i riksteaterrörelsen, skriver man. Riksteatern menar att begreppet mångfald inte omfattar enbart den etniska eller kulturella dimensionen. ”Mångfald skapas av människor med olika egenskaper, förutsättningar och livserfarenheter.”

Den konstnärliga ledningen ska uppmärksamma jämställdhets- och mångfaldsaspekten i repertoarbetet och ifrågasätta gängse roller genom medvetna val utifrån ett genus- och mångfaldsperspektiv. Jämställdhets- och mångfaldsaspekter ska beaktas vid pjäsval och rollbesättningar, skriver Riksteatern.

Riksteatern skulle vinna mycket på att jämställdhetsintegrera hela sin årsredovisning. Teatern skulle kunna göra en genomgång av alla verksamhetsdelar och beskriva hur jämställdhetsperspektiv får betydelse för budget, kompetensutveckling, repertoarbetet vid alla avdelningar, i arbetet med publiken och folkrörelsen etcetera.

I och med att man slagit samman begreppen mångfald och jämställdhet och därmed har en intersektionell ansats (se inledningen till detta betänkande) borde man dessutom förklara hur man arbetar strategiskt i praktiken när två maktperspektiv ska kombineras så att det också går att utvärdera om den intersektionella ansatsen leder till önskade resultat när det gäller mångfaldsmålen såväl som jämställdhetsmålen.

Rikskonserter uppger att man i all sin verksamhet försöker att ha ett ”jämställdhetstänkande”. De skriver att vid engagemang av artister försöker de beakta denna aspekt. Rikskonserter har i uppdrag av regeringen att redovisa könsfördelningen på beställningsverk och tonsättare, vilket man också redovisar i verksamhetsberättelsen. År 2004 uppgick männen till 23 stycken och kvinnorna till 9 stycken av tonsättarna. År 2003 var siffran 28 män och 9 kvinnor. Rikskonserterns jämställdhetsarbete är svårt att bedöma enbart utifrån deras återrapportering. Det står inget om hur man omsätter jämställdhetstänkandet i verksamheten eller hur resurser och representation ser ut. Mycket skulle vinnas på att göra en återrapportering där jämställdhetsperspektiv genomsyrar återrapporteringen av mål och verksamhet. Kommittén har i samtal med Rikskonserterns ledning förstått att man har en aktiv hållning i jämställdhetsfrågor i det dagliga arbetet och kommittén skulle gärna se att det speglades tydligare i återrapporteringen.

Dansens Hus redovisar representation av kvinnor och män i personalen, där statistisk jämställdhet råder. För övrigt förhåller sig institutionen överhuvudtaget inte till något mål såvitt avser jämställdhet i sin skriftliga återrapportering. Det enda som kan tolkas i denna riktning är en satsning på att ge unga kvinnliga koreografer tillgång till studior och kontor för att under våren presentera ny svensk dans- och scenkonst. Som läsare lämnas man utan svar på frågor som hur könsfördelningen mellan upphovsmän och utövare ser ut i repertoaren, hur man arbetar för jämställda villkor i organisationen och så vidare.

5.1.3 Sammanfattande bedömning av de nationella institutionernas uppfyllelse av målen

Kommittén anser att det är svårt att avgöra i vilken utsträckning de nationella institutionerna har uppnått regeringens mål såvitt avser jämställdhet. De befintliga redovisningarna ger inte en tillräckligt omfattande bild för att kommittén ska kunna avgöra det. De olika institutionerna beskriver olika aspekter i jämställdhetsarbetet, men ingen institution beskriver hela organisationen, repertoaren och publikarbetet ur jämställdhetsperspektiv och en institution underlåter till och med att förhålla sig till målet. Kommitténs analys är att de mål som formuleras allt för sällan kopplas till resultat eller redovisade utvärderingar.

Att återrapporteringarna ser ut som de gör måste hänföras till det vid den tidpunkten otydliga formuleringen från regeringens sida. Kommitténs förhoppning är att det nya ambitiösa uppdraget i de nationella institutionernas uppdrag kommer att förändra det. Men, som kommittén redan konstaterat så saknar de nya målen återrapporteringskrav för institutionerna. Hur ska målen tolkas? Riskerar inte regeringen igen att få återrapporteringar som beskriver det som institutionen vill framhålla, det som institutionen tror att regeringen vill höra? Kommittén menar att det gäller att få till stånd återrapporteringar som speglar jämställdhetsintegrering av hela verksamheten, och som beskriver hur det faktiskt ser ut i alla delar. Först när regeringen och eventuell sektorsansvarig myndighet får in återrapporteringar som speglar den faktiska verkligheten, kan de också arbeta utifrån dem och genomföra ett jämställdhetsarbete som förändrar och gör jämställdhetsperspektiv till en obestridd och påverkande kraft.

5.1.4 De regionala scenkonstinstitutionernas uppfyllelse av mål såvitt avser jämställdhet utifrån befintliga redovisningar

De regionala scenkonstinstitutionerna har oftast en region eller ett landsting som huvudman. Staten står för en mindre del av den regionala scenkonstinstitutionens anslag. Omfattningen varierar konstområdena emellan. Exempel på regionala scenkonstinstitutioner är regionteatrar, stadsteatrar, länsmusiken, orkestrar, dansinstitutioner, operahus eller teatrar. De regionala scenkonstinstitutionerna har inga regleringsbrev eller uppdrag från regeringen. Regioner, kommuner eller landsting är ägare eller huvudmän och uppdragen kommer istället från dem. Däremot påverkas de av att staten är med och finansierar verksamheten.

Kulturrådets jämställdhetsmål blir således viktiga även för regionerna, om än i en indirekt betydelse. Det mål om jämställdhet som står i Kulturrådets regleringsbrev gäller också för relationen till de regionala scenkonstinstitutionerna. Det finns inga andra mål från Kulturrådets sida när det gäller jämställdhet för de regionala scenkonstinstitutionerna. Ingenting står heller om jämställdhet i de förordningar som reglerar villkoren för statlig finansiering av regionala kulturinstitutioner: SFS 1996:1598 och 1999:1347.

Ett villkor för kulturinstitutioner som tilldelas statsbidrag är att de redogör för vilka åtgärder som vidtas för att främja jämställdheten. Detta gör de till Kulturrådet, via ett särskilt återrapporteringskrav som bifogas den ordinarie återrapporteringen av verksamheten. Kraven på återrapportering har formulerats olika genom åren. Institutionerna skulle 2005 återrapportera hur de under 2004 skapat ”jämlika förutsättningar för kvinnor och män på institutionen både i det interna arbetet och i den konstnärliga verksamheten”. Det är utifrån dessa rapporteringar som denna kartläggning gjorts. År 2005 formulerade Kulturrådet nya krav som är mer djupgående än de tidigare. Dessa redovisningar kommer att inkomma ungefär samtidigt som denna kommitté överlämnar sitt betänkande till regeringen.

Kommittén har sammanställt hur de regionala scenkonstinstitutionerna har återrapporterat utifrån de riktlinjer som sändes ut 2005 och kan konstatera:

De två vanligast förekommande åtgärderna institutionerna beskriver är:

- arbete med rekrytering för att få bort sned könsfördelning,
- löneskillnadsanalyser för att upptäcka och korrigera en icke jämställd lönebild mellan könen.

Båda dessa åtgärder är kopplade till lagstiftningen. Det är ofta som institutionerna hänvisar och refererar till sin jämställdhetsplan (vissa bifogar den också), vilket inte behöver vara fel. Men det räcker inte. Lagen är viktig, men den omfattar inte hela institutionens organisation, repertoar och publikarbete. En heltäckande bild av verksamheten saknas i redovisningarna. Dessutom är det i dagsläget oklart vad Kulturrådet skulle kunna göra med en jämställdhetsplan, då det är en annan myndighet (JämO) som har det uppdraget.

Utöver dessa vanligt förekommande åtgärder ser åtgärderna ganska olika ut mellan institutionerna:

Unga kvinnor söks aktivt till ledande konstnärliga funktioner (dramatiker, regissör, scenograf etcetera – historiskt mansdominerade områden) och är ett led i det långsiktiga arbetet för jämställdhet som tillämpas. (Uppsala stadsteater).

En attitydundersökning med utgångspunkt i genusfrågeställningar har sammanställts. Ett heldagsseminarium med genusforskaren Ylva Elwin (boken *Att göra kön*) har anordnats. Beslut har tagits om en strävan efter 50/50-principen vad gäller regissörer och dramatiker. (Regionteatern Blekinge-Kronoberg).

Fokusera en minskad sjukfrånvaro för kvinnorna genom att tillhandahålla friskvårdsaktiviteter på arbetet. (Göteborgsoperan AB).

Föreläsningar har hållits om jämställdhet och sexuella trakasserier i samarbete med JämO. (Smålands Musik och Teater).

Genusseminarier i samarbete med JämO, där JämO inleder och avslutar. Seminarieinnehåll: jämställdhet som en del av de mänskliga rättigheterna, genus ur gestaltningssynpunkt, ur författarens synvinkel, om mansrollen, genus i historiskt perspektiv med mera. Interna personalmöten har även hållits. Seminarierna har följts av en oberoende beteendevetare vars uppgift varit att iaktta eventuella attitydförändringar med mera inom personalgruppen. Teaterns ledningsgrupp har genomgått utbildning för att praktiskt kunna arbeta med jämställdhets- och genusfrågor. (Folkteatern i Göteborg).

Att i löneförhandlingar ta hänsyn till hur män och kvinnor kommunicerar sina lönekrav genom att arbetsgivaren gör lönejämförelser inför alla förhandlingar där individuell löneförhandling sker. (Folkoperan).

Teatern har under två år bedrivit en djupgående analys av hur jämställdheten mellan kön/ålder/etniskt ursprung/sexuell tillhörighet ser ut på teater i ett växtkraft projekt tillsammans med Göteborgs universitet. (Helsingborgs stadsteater).

En månadslång kvinnlig commediaverkstad har genomförts för att tillvarata teaterns speciella commedianisch och utveckla den kvinnliga energin och skaparkraften inom commediaformen. (Teater Halland).

Personalrepresentant har utsetts med särskilt ansvar för jämställdhetsarbetet. (Byteatern).

Älvsborgsteatern/Västsvenska Teater och Dans har erhållit pris och hedersomnämning för sitt genus- och jämställdhetsarbete. De har nu ett treårigt projekt med Göteborgs universitet. (Älvsborgsteatern/Västsvenska Teater och Dans).

De regionala institutionerna har också rapporterat vissa hinder i arbetet för ökad jämställdhet. Ofta blandas åtgärder som regleras av jämställdhetslagen och åtgärder som mer kan liknas vid jämställdhetsintegrering. Vilket inte är så konstigt, då kraven från Kulturrådet signalerar samma sammanblandning. Här följer ett urval:

Vid val av konstnärlig personal (koreograf, scenograf etcetera) tas främst konstnärlig hänsyn. (Skånes dansteater).

Då antal produktioner är få kan det vara svårt att få jämvikt vad det gäller kön på anställd konstnärlig personal. (Skånes dansteater).

Manliga regissörer i klar dominans p.g.a. att den konstnärliga ledaren regisserar alla produktioner, samma sak gällande den kvinnliga scenografen. (Folkteatern i Göteborg).

Eftersträva en jämnare fördelning mellan könen blir ett problem då provspelningar alltid sker bakom skärm – (kvinnor är i dag underrepresenterade i orkestern). (Värmlandsoperan).

Dirigenter och orkesterledare är traditionellt sett män. Det är inte lätt att förändra. (Sörmlands Musik och Teater).

Åtterrapporingarna ger relativt lite information om hur jämställdhetsarbetet ser ut i hela organisationen. Vi kan notera att institutionerna i stor utsträckning skriver att de försöker integrera jämställdhetsarbete – åtgärder har vidtagits vid till exempel rekry-

tering och så vidare, men i ett stort antal åiterrapporteringar nämns inte vilka dessa åtgärder är eller hur man gör eller har gjort.

Om vi tittar på de resultat- och årsredovisningar som de regionala scenkonstinstitutionerna lämnat så ger de inte heller så mycket information. Mest återfinns orden kvinna och man i årsredovisningarnas noter, under rubrikerna *Anställda och personal* fördelat i kön (även i kategorierna *Styrelse* samt *Företagsledning*) samt under *Sjukfrånvaro* fördelat i kön. Det förekommer även i några fall att man redovisar ett speciellt seminarium på temat jämställdhet eller lyfter fram en speciell föreställning. Med något undantag går det inte utifrån dessa korta beskrivningar att dra några slutsatser om hur jämställdhetsarbetet ser ut i dessa organisationer.

5.1.5 Sammanfattande bedömning av de regionala institutionernas uppfyllelse av målen

Kommittén anser inte att åiterrapporteringarna speglar hur jämställdhetsarbetet ser ut vid scenkonstens institutioner. Det kanske största problemet är att det saknas enhetlighet i hur jämställdhetsarbetet beskrivs och framför allt beskrivs inte resultaten av arbetet, och det går därmed inte att jämföra eller utvärdera. I dag räcker det med att en institution rapporterar vilka *insatser* man gjort för att uppnå målet, men inte vilka *resultat* man åstadkommit.

Det saknas verksamhetsanalyser ur jämställdhetsperspektiv. Åiterrapporteringarna tycks ha lite med den ordinarie verksamheten att göra utan istället rapporteras det om jämställdhetsprojekt som ligger utanför den.

Det är en genomgående tendens att man blandar jämställdhetslagen (personalpolitik) och jämställdhetsintegrering (verksamhet). Att jämställdhetsintegrera är något utöver att följa jämställdhetslagen, det är en lag som täcker alla anställda. När man jämställdhetsintegrerar så ingår att man kartlägger, analyserar och arbetar för jämställdhet inom alla delar av verksamheten och för *alla* som berörs av verksamheten, alltså även uppdragstagare och publik. Rollerna myndigheterna emellan behöver klargöras för institutionerna. Det är inte upp till Kulturrådet att bedöma om jämställdhetslagen följs ute på institutionerna. Det är JämO:s uppgift.

JämO gjorde 2005/2006 en granskning av kulturinstitutionerna. I rapporten *När JämO gav sig på kulturen*⁷ konstateras att flera av scenkonstens institutioner i dag inte lever upp till gällande jämställdhetslagstiftning i sin praktiska verksamhet. Eller med andra ord: institutionerna har ofta en jämställdhetsplan, som efter justeringar uppfyller det lagen föreskriver, men det saknas konkreta åtgärder för att rätta till missförhållanden som till exempel kvinnors sämre anställningsvillkor och kvinnors bortfall i samband med föräldraledighet. Problemen med att många kulturinstitutioner väljer att inte följa jämställdhetslagen är alltså väl kända av JämO.

Trots detta medger inte jämställdhetslagen att JämO i sin myndighetsutövning ifrågasätter en arbetsgivares slutsatser beträffande vilka behov av åtgärder som finns, så länge jämställdhetsplanen motsvarar jämställdhetslagens krav. JämO kan erbjuda stöd i en förändringsprocess, men ansvaret för att processen drivs ligger på arbetsgivare i samverkan med fackförbund. Kulturrådets arbete med jämställdhetsintegrering skulle dock kunna kopplas till arbetet med jämställdhetslagen. I en samverkansprocess för att utveckla scenkonsten menar vi att ingenting hindrar den regionala institution som så vill, att göra en överenskommelse med sektorsansvarig myndighet om att jämställdhetsplanen (som juridiskt bindande dokument som reglerar relationen mellan arbetsgivare och arbetstagare) ska knytas till åiterrapportering av jämställdhetsintegrering i verksamheten. Det bygger dock på att parterna är överens om vad det är som ska åiterrapporteras.

Under kommitténs samtal med företrädare för scenkonstinstitutionerna har det framkommit att förändringsprocesser är påbörjade på vissa håll. Men det är ett hinder för en offensiv jämställdhetspolitik i scenkonsten att så lite av det faktiska jämställdhetsarbetet finns dokumenterat. Detta måste förändras. De positiva förändringarna måste tydliggöras, likaväl som motstånd och tröghet i förändringsprocesserna.

Det har funnits en diskussion i kommittén om hur man ska förhålla sig till de institutioner som väljer att inte uppfylla målen. Kulturrådet menar att till exempel hot om minskade anslagsmedel inte är ett framgångsrikt sätt att arbeta, medan experten från Sveriges Kommuner och Landsting menar att det är nödvändigt att föreslå konsekvenser för verksamhetsansvariga ifall förändring inte

⁷ *När JämO gav sig på kulturen – rapport från JämO:s granskning av ett antal bärande kulturinstitutioner* (2006) JämO.

uppnås. Kommitténs bedömning är att det inte går att föreslå ekonomiska konsekvenser innan scenkonsten har fått till stånd en fungerande återrapportering, statistik och analys. I framtiden bör återrapporteringar kopplas till verksamhetsanalyser och verksamhetsberättelser. Om institutionerna ska jämställdhetsintegreras så måste detta ge avtryck i återrapporteringen.

Det är utifrån sådana underlag som beslut om konsekvenser ska grundas.

5.2 Kulturrådet

5.2.1 Kulturrådets mål och uppdrag

I förordningen (1988:676) med instruktion för Statens kulturråd beskrivs rådets uppgifter. Jämställdhet nämns inte där. Det gör det inte heller i de övriga förordningar som reglerar Kulturrådets arbete.

Det är i regleringsbrevens som mål för jämställdheten tas upp. I regleringsbrevet för 2006 finns målet:

Målet är att ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv skall integreras i hela Kulturrådets/Konstnärsnämndens verksamhet. Under 2006 skall särskild tonvikt läggas på insatser för att främja etnisk och kulturell mångfald.

Att målet har fått karaktären av ett övergripande verksamhetsmål är nytt för 2006. Under de fem år som jämställdhetsmål tidigare funnits med i myndigheternas regleringsbrev, så har frågan om jämställdhet haft en allmän formulering som gällt för alla statliga myndigheter och institutioner under rubriken *Övriga mål och återrapporteringskrav*.

Värt att notera är att Kulturrådet inte har i sitt uppdrag att värdera innehållet i utbudet.

5.2.2 Kulturrådets arbete med jämställdhet i dag

Kulturrådet är den centrala förvaltningsmyndigheten inom kulturområdet. Kulturrådets övergripande uppdrag är att förverkliga de nationella kulturpolitiska mål som regering och riksdag beslutar om. Myndigheten fördelar statligt stöd inom kulturområdet, ger regeringen underlag för kulturpolitiska beslut och informerar om kultur och kulturpolitik. Kulturrådet har det samlade ansvaret för att tillgängligheten för funktionshindrade ökar inom kultursektorn, och är sektorsansvarig myndighet för den officiella statistiken inom kulturområdet samt kulturmiljövården. Andra viktiga frågor som Kulturrådet arbetar med är internationalisering och regionalisering. Kulturrådet fördelar verksamhetsbidrag till regionala och lokala institutioner, har dialog med de regioner och kommuner som är huvudmän samt med ledningarna vid institutionerna.

Kulturrådet är en myndighet i omvandling. Myndigheten ställer om mycket av verksamheten för att bättre uppfylla regeringens mål för verksamheten, bland annat sker just nu en stor organisationsförändring. Bidragsfördelning särskiljs från den analytiska funktionen och ska inte vara lika strikt uppdelad efter konstformer. Analys- och statistikfunktionerna stärks. Kommittén ser positivt på förändringen, och gör därför bedömningen att Kulturrådet bör bli den myndighet som samordnar jämställdhetsintegreringsarbetet på scenkonstområdet. Se vidare om detta i kapitel 2.

Mycket positivt har hänt på myndigheten när det gäller jämställdheten under den tid som kommittén arbetat. När kommittén tillsattes, så var jämställdhetsperspektiven fortfarande sidoordnade perspektiv och inte del av den ordinarie verksamheten. Kommittén menar att Kulturrådet i de befintliga redovisningar som lämnats inte beskriver jämställdhetsarbetet på ett fullt ut tillfredsställande sätt. I de skriftliga återrapporteringar som kommittén har att läsa om Kulturrådet är det det "gamla" målet som återrapporteras, det vill säga målet att myndigheten ska främja en samhällsutveckling som kännetecknas av bland annat jämställdhet mellan kvinnor och män.

I Kulturrådets årsredovisning från 2005 finner kommittén relativt lite analys utifrån jämställdhetsperspektiv. Det rör sig snarare om återgivning av andras jämställdhetsarbete, men utan egentlig analys. Det är intressanta händelser som beskrivs i årsredovisningen, man tar bland annat upp insatser som de olika scenkonstinstitutionerna gjort för jämställdhet. Men, det blir inte mer

än en sammanställning då det saknar en genomgripande analys. Bidragsfördelning, dialog med de regionala institutionerna eller andra insatser i verksamheten analyseras inte ur jämställdhetsperspektiv. Det finns inte heller någon statistik eller annat kvantitativt underlag som stärker de slutsatser som redovisas i årsredovisningen när det gäller jämställdhet inom de olika scenkonstområdena. Den egna verksamheten analyseras inte heller ur jämställdhetsperspektiv.

Nu har en jämställdhetsintegreringsprocess påbörjats på myndigheten. Integreringsprocessen kommer snart även att omfatta statistikuppdraget, i vilket jämställdhetsperspektiven inom en snar framtid kommer att inkluderas.

I budgetunderlaget till regeringen för 2007–2009 (mars 2006), skriver Kulturrådet att det finns ökade krav på kulturen att medverka till att uppfylla mål inom andra politikområden – där jämställdhet nämns som ett. På flera ställen nämns det viktiga i dessa mål, men samtidigt finns det också skrivningar i budgetunderlaget där dessa krav ställs emot konstnärlig utveckling:

Under senare år har alltfler uppdrag och prioriteringar tillkommit inom kulturpolitiken, bland annat berättigade krav på jämställdhet och mångfald i den skattefinansierade verksamheten. Att undanröja hinder för funktionshindrades tillgänglighet, att prioritera barn och unga, att turnera nationellt och internationellt, att hantera ökade ekonomiska krav och ha kunskap om skatter, moms och förändrade pensionsregler. Hur kan man samtidigt skapa utrymme för konstens möjligheter att utvecklas? Detta är en fråga som kommer att få ökad aktualitet. Det handlar om att hitta en rimlig balans mellan å ena sidan konstnärernas krav på integritet och möjlighet till utveckling av kulturpolitiken.⁸

Kommittén anser att det är positivt att Kulturrådet så tydligt framhåller att jämställdhetsperspektiv är viktigt i verksamheten. Dock finns i argumentationen ovan en motsättning mellan å ena sidan jämställdhet och mångfald och å andra sidan konstnärlig integritet och utveckling. Vilken analys som ligger bakom denna motsättning redovisas dock inte. Kommittén menar att den här typen av motsättning är en analys som inte är fruktbar. Vi argumenterar i betänkandets inledning för att jämställdhet är en förutsättning för, inte en motsats till, konstnärlig frihet (integritet) och utveckling.

⁸ Statens kulturråds budgetunderlag 2007-2009, s. 9, hämtat från webbplatsen www.kulturradet.se 2006.

5.2.3 Sektorsansvar för jämställdhetsintegrering

Kommittén kan konstatera att jämställdhetsperspektiv har kommit in i vissa processer på Kulturrådet, och det finns en stor medvetenhet om att det är en prioriterad fråga som bör ges större utrymme och systematik. Ett av kommitténs förslag är att insatserna för jämställdhetsintegrering på scenkonstområdet intensifieras. Det skulle innebära att Kulturrådet bör genomföra en verksamhetsanalys ur jämställdhetsperspektiv där alla verksamhetsområden genomlyses. Det innebär också att jämställdhetsperspektiv integreras i det ordinarie arbetet, och därmed finns med som en aspekt i bidragsfördelning till det fria scenkonstlivet och bidrag till centrubildningar, arrangörsföreningar och andra sammanslutningar på scenkonstområdet. Jämställdhetsperspektiv behöver därtill komma in i dialogen med huvudmännen.

Dialog och återrapportering

Kulturrådet för dialog med en mängd aktörer i kulturlivet. En viktig del av denna dialog är den som förs mellan myndigheten och företrädare för de regionala scenkonstinstitutionerna, såväl chefer och verksamhetsledare som huvudmän (ofta politiker). En annan viktig del är de återrapporteringar som kommittén tidigare redogjort för.

I kommitténs genomgång av de regionala scenkonstinstitutionernas återrapporteringar till Kulturrådet fann vi att de måste utvecklas. Kulturrådet har i sina återrapporteringskrav ställt så breda frågor, att det inte går att få svar som går att jämföra med varandra. Vissa institutioner beskriver sitt interna jämställdhetsarbete utifrån jämställdhetslagen, andra redogör inte alls för det utan koncentrerar sig på seminarier och utåtriktad verksamhet. Det är dessutom oklart vad Kulturrådet förväntas göra med institutioners jämställdhetsplaner, då dessa är JämO:s ansvar.

Det tycks även på institutionerna runt om i landet finnas ett stort behov att göra återrapporteringen mer ändamålsenlig. Under konferensen *Framtidens scenkonstorganisationer* den 10 januari i Rosenbad och vid andra möten har samma bild kommit fram: de regionala/kommunala institutionerna upplever att de har otydliga mål för jämställdhet från Kulturrådet och att det snarare är återrapporteringskraven som styr jämställdhetsarbetet än målen för

arbetet. Institutionschefer och politiker har också uttryckt en brist på dialog med rådet.

Under arbetets gång har kommittén förstått att de regionala scenkonstinstitutionerna har flera mål att förhålla sig. Kommittén ser det därför som särskilt angeläget att Kulturrådet samordnar sin statistik med de andra huvudmännen. Som det ser ut nu upplever många företrädare för institutioner och fria grupper det som frustrerande att rapportera in samma eller liknande uppgifter till olika huvudmän. Att detta förändras är av avgörande betydelse.

Vid möten mellan kommittén och Kulturrådet har vi diskuterat hur återrapporteringen kan förändras för att svara mot de förändrade målen och behoven. Kulturrådet är mycket positivt till att använda den kompetens om jämställdhet som flera av regionerna (till exempel Västra Götalandsregionen) har. Mycket av denna kompetens kommer ur en närhet till arbetsrättsliga frågor. Stärkt dialog och gemensamma överenskommelser mellan Kulturrådet och de regionala huvudmännen är en förutsättning för ett långsiktigt förändringsarbete. Ett arbete som dessutom utgår från den specifika situation varje organisation och region befinner sig i och de mål man ställer för jämställdhetsarbete inom dessa. Dialogen blir på så sätt kompetensutvecklande för alla inblandade.

Det är regionala huvudmän som är ansvariga för att jämställdhetsintegrering sker vid de regionala institutionerna. Däremot kan de få stöd och hjälp av Kulturrådet som också kan lyfta fram regioner där jämställdhetsintegrering och andra strategier finns utvecklade och göra dessa erfarenheter tillgängliga för andra regioner och för de nationella institutionerna. Det finns regioner som ligger långt fram med sitt jämställdhetsarbete. Med tanke på Ansvarskommitténs arbete så blir relationen med regionerna allt viktigare.⁹ Om Kulturrådet blir sektorsansvarig myndighet, kommer de att sammanställa och analysera materialet för att sedan rapportera till regeringen, berörda myndigheter inklusive eventuell jämställdhetsmyndighet, samt kommunala och regionala huvudmän.

Kulturrådet har sedan några år ansvaret för statistik på kulturområdet, något som inte fungerat tillfredsställande. Hela kulturområdet har lidit av att relevant statistik inte funnits och ur kommitténs perspektiv har det varit särskilt allvarligt att det saknas statistik ur jämställdhetsperspektiv.

⁹ Ansvarskommittén är en parlamentarisk kommitté som ska undersöka den nuvarande samhällsorganisationens förutsättningar att klara de offentliga välfärdsåtagandena. Läs mer om kommittén och dess uppdrag på www.sou.gov.se/ansvar.

Kommittén ser positivt på det reformarbete att förbättra statistiken som Kulturrådet genomför tillsammans med en användargrupp. Där kommer institutionernas organisation och repertoar att kunna redovisas ur jämställdhetsperspektiv.

Följande uppgifter ser kommittén sammanfattningsvis som särskilt viktiga för Kulturrådet i framtiden:

- Den statistikdatabas som nu utvecklas bör ha ett uttalat jämställdhetsperspektiv från vilken könsuppdelad statistik kan hämtas och presenteras.
- Förbättrade återrapporteringsformer mellan de regionala institutionerna och Kulturrådet, samt tydligare återrapporteringsrutin vad gäller jämställdheten mellan de nationella institutionerna och Kulturrådet.
- Framtagande av metoder och verktyg för jämställdhetsarbete i scenkonstens verksamheter, där praxis och forskning båda utgör grunden för arbetet.

5.2.4 Kulturrådet, de fria grupperna och centrubildningarna

Kulturrådet fördelar årligen stöd till fria teater-, dans- och musikgrupper. Kulturrådet fördelar årligen stöd för verksamhet och produktion till cirka 150 fria musikgrupper, ett 80-tal fria teatergrupper och ett 40-tal fria dansgrupper. Bidrag till fria teater- och dansgrupper fördelas två gånger årligen medan bidrag till fria musikgrupper fördelas endast en gång om året. Statens andel av den offentliga finansieringen av de fria grupperna är mycket olika de olika konstområdena emellan. Övriga anslag kommer huvudsakligen från regioner, kommuner, landsting och Stiftelsen framtidens kultur. Vi kommer inte att ta upp grupper som enbart får kommunal eller regional finansiering, eller finansiering från Stiftelsen Framtidens kultur, då en statlig utredning har mycket liten möjlighet att påverka de besluten.

Kulturrådet fördelar stöd till grupper, inte enstaka personer, inom respektive konstområde. I samtliga ansökningshandlingar redovisas dock vilka personer som ingår i gruppen eller planeras medverka i de produktioner som planeras. På så sätt går det att uppskatta i vilken omfattning beviljade bidrag går till grupper där kvinnor respektive män medverkar menar Kulturrådet. I de beslut som Kulturrådet lämnar redovisas hur referensgruppen resonerat

och vilka prioriteringar som gjorts i fördelningen av medel. Besluten *kan* innehålla information om hur referensgruppen resonerat och prioriterat ur jämställdhetsperspektiv, men det finns inget krav på att de ska göra det. Kommittén har dock kunnat konstatera att inget verkar *hindra* den referensgruppsmedlem som vill driva jämställdhetsperspektiv i arbetet med de fria grupperna. Det finns exempel på referensgruppsmedlemmar som har gjort det. Men, sammanfattningsvis kan sägas: Det finns inga specifika riktlinjer till referensgrupperna att utgå från när det gäller jämställdhetsperspektiv, inte heller för Kulturrådet någon statistik över hur bidragsfördelningen ser ut ur jämställdhetsperspektiv.

Beviljade bidrag återrapporteras årligen till Kulturrådet på särskild blankett. För de grupper som erhåller årligt stöd bifogas även verksamhetsberättelse och bokslut för gruppernas verksamhet. I återrapporteringen av bidrag redovisas bland annat vilka som medverkat i gruppernas produktioner samt vilka befattningar de har haft. Även i återrapporteringen finns alltså möjlighet att se i vilken utsträckning kvinnor och män varit delaktiga i den verksamhet som erhållit stöd från rådet. Särskilda frågor kring hur grupperna arbetat med jämställdhet ställs inte till de fria grupperna i samma utsträckning som till de institutioner som erhåller bidrag från Kulturrådet.

För närvarande pågår ett arbete med en översyn av produktionsvillkoren för de fria teater- och dansgrupperna där jämställdhetsperspektiv ingår. Samtidigt görs en revidering av Kulturrådets direktiv vad gäller utformningen av stödet till de fria musikgrupperna.

Kulturrådet har till utredningen inkommit med ett underlag grundat på information från beslut och kunskap på myndigheten, där man bland annat kommit fram till följande slutsatser:

Kulturrådet anser att strukturerna inom teater, dans och musik skiljer sig åt vilket gör att jämställdhetsarbetet får olika prägel inom de olika områdena.

Dansområdet domineras av kvinnor och cirka 65 procent av de koreografer som söker stöd hos Kulturrådet är kvinnor. På musikområdet är situationen den omvända och flertalet sökande grupper består huvudsakligen av män. Inom dansområdet är det relativt lätt att redovisa hur många av koreograferna som ansökt om stöd som var kvinnor respektive män samt hur fördelningen såg ut bland dem som beviljades bidrag. Under senare år har andelen kvinnor legat på mellan 60 och 70 procent både bland de sökande och bland dem som beviljats bidrag. Då det inom teater- och musikgrupperna är

svårare att utskilja mäns respektive kvinnors medverkan har antalet män respektive kvinnor inte redovisats numerärt i beslutet.

Inom musikområdet har Kulturrådet under senare år noterat att genrer och instrument som tidigare nästan uteslutande företrätts och spelats av män i högre grad än tidigare nu utövas av kvinnor. Inom den nutida konstmusiken verkar tendensen vara fler kvinnor bland utövarna i jämförelse med tidigare år, menar Kulturrådet. Inom jazzmusiken är dock kvinnorna fortfarande svagt representerade, utom som sångare. Inom pop- och rockområdet har under senare år beviljats stöd till vissa grupper med enbart kvinnor även om det är vanligare att grupperna består av både män och kvinnor eller enbart män.

Inom de fria teatergrupperna finns både män och kvinnor representerade bland konstnärliga ledare, regissörer och dramatiker i högre utsträckning än inom den institutionella teatern, menar Kulturrådet.

5.2.5 Bedömning av Kulturrådets jämställdhetsperspektiv i arbetet med de fria grupperna

Kommitténs intryck är att det finns en hel del intressant jämställdhetsarbete i det fria scenkonstlivet, speciellt på den konstnärliga sidan och att Kulturrådets referensgrupper också beaktar detta i vissa fall. Men, det är ett arbete som saknar dokumentation och formella riktlinjer. Det har funnits enskilda personer som drivit frågan i referensgrupperna, men det har inte varit en allmän inriktning. Kommitténs uppfattning är att det finns stor kunskap på Kulturrådet om hur arbetet ser ut, handläggarna kan sina grupper och deras verksamhet mycket bra. Men som utomstående blir det svårt att göra en bedömning av hur myndighetens arbete med de fria grupperna ser ut ur jämställdhetsperspektiv, eller hur jämställdheten ser ut i de fria grupperna.

Fria grupper och nationella och regionala institutioner har olika förutsättningar att arbeta med jämställdhet. Det handlar om resurser, om offentliga medel och organisationsstruktur. Problemet är i dag att vi vet mycket lite om hur jämställdhetsarbetet ser ut i de fria grupperna. Vi vet mycket lite om hur resurserna fördelas mellan män och kvinnor, både från Kulturrådets sida och inom grupperna/konstellationerna. Ett sådant kartläggningsarbete är nödvändigt för att Kulturrådet ska kunna utforma riktlinjer till de

egna medarbetarna och referensgrupperna, men även bli tydligare i kommunikationen till de fria grupperna vad myndigheten har för strategi i jämställdhetsarbetet.

I den jämställdhetsintegrering, som kommittén föreslår att Kulturrådet genomför, skulle en kartläggning och bedömning kunna ingå av huruvida mäns och kvinnors villkor är likvärdiga i bidragsfördelningen. Ålder är en faktor som kommittén menar behöver vägas in – när i sitt yrkesverksamma liv man får möjlighet att realisera sina konstnärliga visioner har betydelse. Om det är så att män generellt ges möjlighet till detta tidigare i sina karriärer jämfört med kvinnor, är det ett jämställdhetsproblem.

Det krävs olika strategier i arbetet med jämställdhetsintegrering inom de tre scenkonstområdena dans, teater och musik, samt inom olika sektorer av dessa områden. En särskilt intressant sektor är de konstområden som har en stor fri sektor, exempelvis jazzmusiken. Kommitténs intryck efter samtal med utövare och myndigheter är nämligen att samma sneda könsfördelning som gäller kvinnors och mäns resurser på scenkonstinstitutionerna återspeglas i bidragsfördelningen. Om än i olika utsträckning mellan konstområdena, där musikområdet tycks vara mer mansdominerat än de andra områdena. Trots att Kulturrådet gjort ansträngningar och lyckats uppnå en jämn könsfördelning i referensgrupperna så tycks detta inte ha förändrat läget. En ny sammansättning i referensgruppen med fler kvinnor förändrade till exempel inte förhållandet att män får mer bidrag än kvinnor. Är det något i konstruktionen som gör att jämställdheten inte får genomslag i dessa bidrag, eller ligger problemet någon annanstans? Vad betyder det till exempel för kvinnors pensioner att de ofta arbetar i underfinansierade fria verksamheter? Är det något som rådet kan och bör ta med i sin bedömning eller är det bara de konstnärliga aspekterna som ska avgöra? Hur ska man förhålla sig till att det är olika jämställt på de olika konstområdena? Hur kan utvecklingen drivas på?

Kommittén skulle gärna se att någon typ av pilotprojekt startade på Kulturrådet där myndigheten analyserade bidragssystemen ur jämställdhetsperspektiv. Det fria musiklivet borde vara i fokus. Det gäller bidragen för arrangörsföreningar, verksamhetsbidrag samt bidrag för tonsättarsamverkan. (I dag gäller tonsättarbidraget endast institutioner i enlighet med myndighetens regleringsbrev.) Det är viktigt att understryka att det är den bidragsbeviljande myndigheten som har ansvaret för en jämställd bidragsfördelning, inte de fria scenkonstgrupperna.

En annan viktig aspekt som Kulturrådet måste ta hänsyn till är dansens bristande infrastruktur. När kommittén talar om insatser gentemot institutioner är verkligheten den att de inte kommer att röra dansen i lika stor utsträckning. Dansen har stor frigruppssektor och några starka gästspelsscener. Kommittén rekommenderar Kulturrådet att ta hänsyn till jämställdhetsperspektiv i arbetet med att utveckla dansen. Kanske måste jämställdhetsarbetet gentemot dansen se ut på ett annat sätt än för de andra konstområdena? Liv Landells essä i detta betänkande kan verka som en inspiration i detta arbete. Den metodutveckling som Kulturrådet får i uppdrag att genomföra bör ta hänsyn till dessa speciella förhållanden.

Den omfattande satsning som regeringen nu gör på dans utifrån handlingsprogrammet för dans som Kulturrådet tagit fram, ger goda möjligheter att ha med jämställdhetsintegreringstanken ända från början i arbetet. Tyvärr saknar Kulturrådets handlingsplan för dans i dag genomgripande jämställdhetsperspektiv. I grunddokumentet finns det skrivningar om jämställdhetsperspektiv samt en essä, men inte så mycket mer. Framöver ser kommittén gärna att Kulturrådet jämställdhetsintegrerar arbetet med att utveckla dansen. Det kan handla om en framtida dansallians, bidragsfördelning, samt utbildningarna, men även mer strukturella förändringar när det gäller scener, Dansnät Sverige och turnéverksamhet.

5.2.6 Centrumbildningar som en möjlig plats för förändring

Kulturrådet bidrar med finansiering till centrumbildningarna. På scenkonstområdet finns det tre centrumbildningar: Teatercentrum, Musikcentrum och Danscentrum. De arbetar i olika stor utsträckning med jämställdhetsperspektiv i sitt arbete.

Teatercentrum organiserar delar av den fria teaterkonsten, det vill säga grupper, individer och konstellationer som utövar fri teaterkonst. Med fri teaterkonst menas yrkesmässigt bedriven teaterverksamhet där gruppen, individen eller konstellationen är sin egen huvudman. Teatercentrum påpekar vid kontakt med kommittén att det enligt Teaterförbundets kartläggning¹⁰ finns fler kvinnor på och bakom scenen i de fria grupperna. Ingen studie finns dock på varför det ser ut så. För Teatercentrum vore detta intressant att ta reda på. Organisationen har dock inte egna

¹⁰ Enberg, Karin (2003) *Fan ska vara skådespelerska 45+*, Teaterförbundet 2003.

resurser för att göra en kartläggning av detta. Medlemmarna är suveräna, de driver sitt eget jämställdhetsarbete i den mån de vill och kan. Men organisationen har som ambition att fokusera på icke jämställda strukturer i frigruppssektorn, i den fortbildning som man kontinuerligt arrangerar för medlemmarna. Detta arbete har påbörjats.

Danscentrum Sverige är en ny rikstäckande ideell förening som bildades i juni 2005, regionalt har centrubildningar för dans funnits i flera år. Danscentrum Sverige förener yrkesutövare inom den fria danskonsten och vill vara en samlad kraft och röst för de fyra fristående regionala organisationerna Danscentrum Norr, Danscentrum Stockholm, Danscentrum Väst och Danscentrum Syd. Danscentrum Sveriges målsättning är att vara en mötesplats, skapa samarbeten, sprida danskonsten och utveckla arbetsmarknaden för de fria danskonstnärerna. Danscentrum har i samtal med kommittén visat stort intresse för arbetet med jämställdhet. Danscentrum Sverige har vid sin konstituerande föreningsstämma 2005 konstaterat att jämställdheten inom organisationen ska belysas. Det gäller medlemmarna, de regionala styrelserna, riksstyrelsen och de kanslianställda. Men det gäller även regionala verksamheter som daglig träning och förmedling. Danscentrum skriver i ett underlag till kommittén:

Det fria danslivet är i hög grad underfinansierat och kvinnodominerat. Det har vår organisation /.../ behandlat och analyserat i ett decennium. Danscentrum Sverige avser att även fortsättningsvis belysa hur detta förhållande påverkar medlemmarnas möjligheter att verka inom konstområdet.²

Musikcentrum är en riksorganisation och ideell förening för yrkesverksamma musikutövare. Alla musikaliska genrer och uttrycksformer representeras i organisationen. Musikcentrum hjälper bland annat till med att skapa kontakt med musiker och arrangörer, bokningar och kontrakt, råd och tips om artister och program samt rådgivning vad gäller gager. Kommittén har varit i kontakt med Musikcentrum och de arbetar inte med något uttalat jämställdhetsperspektiv i sitt arbete.

Kommittén tror att det finns stor potential i jämställdhetsarbetet i centrubildningarna. De organiserar många medlemmar och är ett viktigt forum för utveckling och diskussion. Kulturrådet skulle

² E-post 2006-04-06.

kunna samarbeta med dem i arbetet med att jämställdhetsintegrera scenkonsten. Centrubildningarna skulle till exempel kunna vara en samarbetspartner när det gäller utbildning och fortbildning.

Kulturrådet har i uppdrag att fördela bidrag till musik- och dansarrangörer. Från Kulturrådets sida ges i dag inga bidrag till arrangerade föreningar inom teatern. Däremot finns det andra typer av organiseringar på detta område. De arrangerande musikföreningarna får 2006 totalt 22 700 000 kronor, varav en del fördelas av Kulturrådet direkt till föreningarna, en del fördelas av riksorganisationerna till medlemsföreningarna. De som får medel direkt av Kulturrådet (även riksorganisationerna) har krav på att återrapportera insatser för jämställdhet, men rådet har inte gjort någon ordentlig analys av deras svar.

5.3 Konstnärsnämnden

5.3.1 Konstnärsnämndens mål och uppdrag

I förordningen (1997: 1153) med instruktion för Konstnärsnämnden, och de övriga förordningar som reglerar myndighetens arbete står det inget om jämställdhet.

Det är i regleringsbrevens mål för jämställdheten nämns. I regleringsbrevet för 2006 finns målet:

Övergripande verksamhetsmål 2006

Målet är att ett jämställdhets- och mångfaldsperspektiv skall integreras i hela Konstnärsnämndens verksamhet. Under 2006 skall särskild tonvikt läggas på insatser för att främja etnisk och kulturell mångfald.

Att målet har fått karaktären av ett övergripande verksamhetsmål är nytt för 2006. Under de fem år som jämställdhetsmål funnits med i Konstnärsnämndens regleringsbrev, så har frågan om jämställdhet haft en allmän formulering som gällt för alla statliga myndigheter under rubriken *Övriga mål och återrapporteringskrav*.

Kommittén föreslår inga förändringar i Konstnärsnämndens regleringsbrev, utan ser gärna att myndigheten fortskrider med arbetet att integrera jämställdhetsperspektiv i hela verksamheten.

5.3.2 Konstnärsnämndens arbete med jämställdhet i dag

Konstnärsnämnden är en statlig myndighet vars uppgift är att stödja professionella konstnärers arbete, utveckling och internationella kontakter och hålla sig underrättad om konstnärernas ekonomiska och sociala villkor. Nämnden ska öka kunskapen om konstnärers situation och därmed ge underlag för konstnärspolitik. Sedan 2005 ska nämnden även bevaka konstnärers situation i förhållande till de generella trygghetssystemen. Utvidgningen av bevakningsuppdraget är en direkt följd av förslagen som lades i betänkandet *Konstnärerna och trygghetssystemen* (SOU 2003:21). De statliga stipendier och bidrag som Konstnärsnämnden fördelar har stor betydelse för frilansande konstnärers möjlighet att utvecklas i yrket. Sedan 1998 har Konstnärsnämnden haft uppdraget att könsuppdelat sin statistik för bidragsfördelning. År 2005 studerade nämnden könsfördelningen i bidragsgivningen och kom fram till att könsfördelningen är jämn i stort men ojämn i vissa sektorer. Bidragen delas ut av fyra fristående beslutande organ. Konstnärsnämndens styrelse har hittills inte gått in med specificerade mål om könsfördelningen av bidrag. Nämnden tittar främst på bifallsprocenten, det vill säga att könsfördelningen bland de beviljade stämmer med könsfördelningen bland de sökande. Nämnden arbetar även med att aktivt få fler att söka för att bredda underlaget när det gäller kön, mångfald och geografisk spridning.

5.3.3 Konstnärsnämndens bidragsfördelning ur jämställdhetsperspektiv

Konstnärsnämnden fördelar stipendier och bidrag till professionellt verksamma konstnärer inom bild- och form, teater-, dans och filmområdena¹². Under åren 2002–2004 har knappt 304 miljoner fördelats, varav hälften till kvinnor och hälften till män. Inom de olika konstområdena finns variationer på hur stor andel av stipendier, bidrag och medel som ges till kvinnor respektive män. Konstnärsnämnden menar att det beror på antal ansökningar och att det i sin tur beror på hur konstområdet i stort ser ut.

Tonområdet har 30 procent kvinnliga och 70 procent manliga sökande. Stipendier och bidrag tilldelas såväl musiker och sångare som upphovsmän inom alla musikaliska genrer. Alla yrkes-

¹² Alla fakta i nedanstående beskrivning är hämtade ur *Skillnader mellan kvinnliga och manliga konstnärer inom Konstnärsnämndens bidragsgivning* Konstnärsnämnden 2005.

kategorier domineras av män, utom kategorin klassiska sångare. Bland upphovsmännen är andelen kvinnor mindre än bland utövande musiker och sångare. Minst andel kvinnor återfinns bland jazzmusiker och tonsättare av konstmusik. Den jämnaste fördelningen mellan kvinnor och män finns bland musiker inom genrerna konstmusik och rock- och popmusik.

Konstnärsnämnden konstaterar att det finns en stor manlig dominans gällande antalet ansökningar på tonområdet. Två tredjedelar av alla ansökningar görs av män, och lika stor andel av stipendier/bidrag ges till män. Konstnärsnämnden menar dock att bilden blir mer varierad om området delas upp i genrer och yrkeskategorier. En stor andel män finns bland komponister av konstmusik och bland jazzmusiker, där andelen män är över 80 procent av de sökande. Kvinnorna dominerar i kategorin klassiska sångare, där ansökningarna uppgår till 72 procent och bifallsprocenten ligger på 74 procent.

Kvinnors andel av såväl ansökningar som stipendier och bidrag på tonområdet uppgår till ungefär en tredjedel. Totalt sett är beloppen för stipendierna relativt lika, men framför allt när det gäller de större stipendierna så ges män högre belopp än kvinnor.

Konstnärsnämnden menar att andelen kvinnor och män som söker och får bidrag och stipendier inom tonområdet präglas av hur konstområdet i stort ser ut. Konstnärsnämnden tar upp som exempel att de största fackliga organisationerna och intresseorganisationerna har en majoritet män som medlemmar. Till exempel är antalet kvinnor inom SYMF 39 procent och inom Föreningen Svenska Tonsättare 8 procent. Vidare tar man upp att det är en majoritet män som studerar vid musikhögskolorna och att andelen kvinnor är lägst på utbildningarna i komposition. Dock menar Konstnärsnämnden att det sistnämnda verkar vara under förändring.

På teaterområdet görs cirka 60 procent av ansökningarna av kvinnor. De två största yrkesgrupperna är regissörer och skådespelare. Regissörer som är kvinnor utgör 35 procent, medan skådespelare som är kvinnor uppgår till 67 procent. Kvinnor erhåller procentuellt sätt färre arbetsstipendier än män, men ges i större utsträckning det tvååriga arbetsstipendium som är mindre i antal. Kvinnor har högre bifallsprocent än män när det gäller bidrag till ett visst projekt, men får oftast en lägre summa. Det genomsnittliga bidragsbeloppet för stipendier och bidrag 2002–2004 är detsamma för kvinnor och män, ca 27 000 kronor. Totalt

fördelas 58 procent av stipendier och bidrag på teaterområdet till kvinnor och de erhåller 58 procent av medlen. Räkna man med alla utbetalade bidrag är de genomsnittliga beloppen 28 750 kronor för kvinnor och 28 999 kronor för män.

Konstnärdsnämnden konstaterar att teater är ett konstområde där konstnärerna tidigare haft en stark koppling till institutionerna. Faktumet att antalet fasta tjänster minskat drastiskt avspeglar sig i ökat antal ansökningar till Konstnärdsnämnden, skriver myndigheten. De kvinnor som söker driver i stor utsträckning egna projekt utanför de fasta fria teatergrupperna och framför allt utanför de nationella och regionala scenkonstinstitutionerna. Konstnärdsnämnden menar att det kan bero på att det finns mindre plats för kvinnliga skådespelare och färre roller på de fasta scenerna.¹³ Kommittén anser att det kan vara en trolig slutledning, och menar att Tove Ellefsen Lysanders essä i detta betänkande tydligt visar på tendenser i denna riktning.

De sökande och de som tar emot stipendier/bidrag på dansområdet uppgår till 70 procent kvinnor. Kvinnor erhåller procentuellt fler arbetsstipendier, medan männen däremot har högre bifallsdel vad gäller projektbidrag och när det gäller dem också högre belopp. På dansområdet fördelas mindre pengar än på de andra scenkonstområdena, totalt knappt 15,5 miljoner. 71 procent av dem har tilldelats kvinnor. När det gäller stipendier och bidrag har 73 procent av dem tillfallit kvinnor.

Dansen är ett konstområde med övervägande del kvinnor. Konstnärdsnämnden tar upp att Danshögskolan har 87 kvinnor som är studenter till exempel.

Kommittén tycker att det är förebildligt med den studie som Konstnärdsnämnden gjort på uppdrag av regeringen. Det finns goda möjligheter att göra en analys utifrån detta material, något som Konstnärdsnämnden också påbörjat i rapporten. Kommitténs erfarenhet är också att Konstnärsndemndens kansli därtill besitter kunskap om bidragsgivning ur jämställdhetsperspektiv, vilket manifesteras i exempelvis årsredovisningen.

Vi ser gärna att Konstnärsndemndens fortsätter jämställdhetsintegrera bidragsgivningen. Analysen måste kompletteras med kunskap om mäns och kvinnors livsmönster, kunskap som kommitténs kartläggningar visar saknas i dag. Skulle sådan kunskap förändra synen på villkoren för de kvinnor och män som söker bidrag?

¹³ Här hänvisar Konstnärsndemnden till Enberg, Karin (2003) *Fan ska vara skådespelerska* 45+, Teaterförbundet 2003.

Fortfarande har arbetsgrupperna inga riktlinjer när det gäller jämställdhet.

5.3.4 Konstnärsnämndens återrapporteringar

Konstnärsnämnden hade vid kommitténs genomgång hunnit lämna in sin årsredovisning för 2005 till regeringen. Kommittén kan därför utgå från både årsredovisningarna för 2005 och 2004 i vår analys av de åtgärder som vidtagits för att uppnå regeringens mål såvitt avser jämställdhet.

Som vi nämnt tidigare påbörjade Konstnärsnämnden under 2005 ett omfattande arbete med en genomlysning av principer för stipendie- och bidragsgivningen. Arbetet fortgår under år 2006. Syftet med genomlysningen är att bidragsgivningen ska prövas enligt de förvaltningspolitiska målen om att staten ska skötas effektivt, demokratiskt och rättssäkert. Reglerna ska vara enkla, och i stort gemensamma för alla beslutande grupper. Reglerna ska vara så få och öppna att konsten inte anpassar sig till bidragssystemet. Inom de fasta ramar som riksdag och regering satt upp genom förordningarna ska konstnärernas egna idéer ges förutsättningar för stöd.

År 2005 gav regeringen Konstnärsnämnden ett fördjupat uppdrag att inom verksamhetsgrenen bevakning av konstnärernas ekonomiska och sociala villkor även omfatta trygghetssystemen, som en direkt följd av de förslag som lades i utredningen *Konstnärerna och trygghetssystemen* (SOU 2003:21). Uppdraget åtföljdes av medel att för första gången ordentligt arbeta med verksamhetsgrenen. Nämnden presenterade en handlingsplan under våren 2005 för det nya uppdraget och inledde arbetet under hösten. Under året har en rapport publicerats om jämställdhet som visar på skillnader mellan könen i nämndens bidragsgivning. Rapporten redogör för stipendie- och bidragsgivning under åren 2002–2004. Under perioden fördelades 204 miljoner kronor av Konstnärsnämnden, 50 procent till konstnärer som är kvinnor och 50 procent till konstnärer som är män. Dock skiljer det sig åt mellan de olika konstområdena.

Konstnärsnämnden beskriver i årsredovisningen för 2004 och 2005 både den interna och externa verksamheten ur jämställdhetsperspektiv. Sedan 1998 har Konstnärsnämnden redovisat offentlig statistik över bidrag och stipendier uppdelat på kön. De beslutande

organ (arbetsgrupperna inom musikområdet samt arbetsgruppen för teater-, dans- och filmkonstnärer, vars ledamöter beslutas av nämndens styrelse) har en jämställd representation mellan könen. Alla bidrags- och stipendiebeslut vid nämnden har att beakta att statistisk jämställdhet bör vara en målsättning i antal bidrag samt i medelstilldelning.

Vid bedömningen av ansökningarna tas i första hand hänsyn till konstnärlig kvalitet, den konstnärliga verksamhetens omfattning och behov av ekonomiskt bidrag. Enligt förordningen ska konstnärerna vara professionellt verksamma, vilket går att fastställa objektivt. Konstnärsnämnden skriver att diskussionerna vid bidragsgivningen framför allt handlar om konstnärlig kvalitet. Vid bedömning av bidrag och stipendier så använder sig Konstnärsnämnden av vad de kallar ”subjektiv kvalitetsbedömning, den troligtvis vanligaste metoden för kvalitetsbedömning inom konsten, en bedömning vars legitimitet grundar sig på ledamöternas samlade kompetens och meriter”.

Konstnärsnämnden menar att detta system får legitimitet genom att mandaten är tidsbegränsade. Myndigheten lägger därtill alltid stort arbete på valet av ledamöter i de arbetsgrupper som styrelsen utser. Konstnärsnämnden menar att grupperna ska vara sammansatta så att ledamöterna besitter olika perspektiv. Nämnden menar att perspektiven skiljer sig för att man har kunskap om olika genrer inom konstarterna, bor i olika delar av landet, har olika kön, representerar olika generationer och har olika etniska bakgrunder. Konstnärsnämnden menar att det finns en styrka i olikheterna: dragen som skiljer ledamöterna från varandra gör att diskussionen om konstnärliga kvaliteter blir levande.

Konstnärsnämnden säger sig alltid hålla kvalitetsfrågorna under uppsikt:

Att kvalitetsbedömningar inom konstområdena är tidsbundna och att kvalitetsbegreppet är mångdimensionellt och olika betoning kan läggas på olika kvaliteter innebär att Konstnärsnämnden ständigt har kvalitetsfrågorna under uppsikt. Det finns anledning att stryka under att kvalitetsbedömningar inom det professionella ofta kan sättas i fråga, särskilt när gränser ska dras och konstnärer vägas mot varandra.

Konstnärsnämnden menar dock att de kvalitetsbedömningar som görs i nämndens bidragsfördelande organ verkar överensstämma med dem som kommer till uttryck i den kulturella offentligheten.

Som exempel tar man upp att filmer som får stöd av Konstnärsnämnden ofta väljs ut att medverka vid internationella filmfestivaler. Konstnärsnämnden påpekar dock att medias intresse ofta begränsar sig till vissa utövare, såsom solister eller huvudrollsinnehavare. Nämnden menar dock att deras bidragsgivning och bedömning är bredare och att de ger bidrag till konstnärer som inte har samma synlighet på den offentliga arenan. Erfarenheten för nämnden är dock att de som får stöd från nämnden ofta kommer att inta framträdande platser om de inte redan gör det.

Konstnärsnämnden menar att bedömningen av kvalitet måste ses i ett genusperspektiv då kvinnor och män i olika grad har tillgång till de arenor som bekräftar en konstnärs status i kvalitetshänseende.

Kommittén ser gärna att Konstnärsnämnden driver det arbete vidare som man på ett förtjänstfullt sätt påbörjat. Kommittén menar att nuvarande uppdelning av jämställdhetsfrågorna är adekvat; Konstnärsnämnden har ett ansvar på individ- och samhällsnivå, medan Kulturrådet har ett ansvar på organisationsnivå.

Det mesta av jämställdhetsarbetet tycks vara beskrivet i årsredovisningen, och intrycket av denna granskning och de möten som kommittén haft med nämnden är att Konstnärsnämnden har uppfyllt regeringens mål. Kommittén anser att Konstnärsnämnden på ett tillfredsställande sätt har beskrivit och analyserat jämställdhetsarbetet i de redovisningar som lämnats till regeringen. Konstnärsnämnden beskriver både den externa och interna verksamhetens förutsättningar ur genusperspektiv. Det gäller både de redovisade bidragen och uppdraget att bevaka mäns och kvinnors villkor.

I bevakningen av konstnärernas villkor upplever kommittén att Konstnärsnämnden varit ambitiösa i paritet till den lilla myndighet som nämnden är. Däremot tycker kommittén att bevakningen är långt från tillräcklig om det i framtiden ska finnas den typ av kunskap som regeringen önskar i direktiven:

Utgångspunkten för kommitténs förslag ska vara att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar ska tas tillvara för att berika och påverka utvecklingen inom scenkonsterna dans, teater och musik. Vidare ska kommittén lägga förslag om hur aktuell kunskap och forskning ska förmedlas.

En sådan typ av kunskapsförmedling finns i dag inte på Konstnärsnämnden. Kommittén ser med stor förhoppning på det nya uppdrag som nämnden fått av regeringen där konstnärernas villkor (bland annat inkomster) ska kartläggas. Då detta är ett arbete som ständigt kommer att tänga andra politikområden hoppas kommittén på öppenhet och samarbetsvilja för att kunna synliggöra och förbättra de villkor som råder för verksamma inom scenkonstområdet.

Jämställhetsintegrering är en fortgående process och det kommer med all säkerhet finnas olika delar för Konstnärsnämnden att gå vidare med. Kommittén menar att till exempel skulle nämnden kunna ge sina arbetsgrupper riktlinjer om jämställdhet, vilket de i dag saknar. Vi tror att deras frihet kan garanteras ändå. Kommitténs erfarenhet är att trots att det finns medvetna resonemang och diskussioner kring perspektiv och kvalitet så riskerar man att bli blind för det egna beslutsfattandet om man inte har verktyg för att dokumentera och analysera det.

5.3.5 Konstnärsnämndens arbete med att bevaka konstnärernas villkor

Under 2006 kommer Konstnärsnämnden, tillsammans med SCB, publicera en stor genomgång av konstnärers ekonomiska villkor. Det kan ses som en uppföljning av *Generella konstnärstöd: betänkande. Bil. Konstnärernas verksamhetsinriktning och ekonomiska förhållanden*. (SOU 1997:190). Den nya studien kommer ge en bild av konstnärers inkomster men arbetet med att årligen följa upp löneutvecklingen måste åläggas arbetsmarknadens parter, enligt Konstnärsnämnden.

En förändring av scenkonstens arbetsmarknad som Konstnärsnämnden tycker behöver studeras vidare är att ledningsmakten har blivit större. En frilansande utövande konstnär har mindre inflytande än en fast anställd, både att ställa krav på arbetsmiljö och göra sin röst hörd konstnärligt. Eftersom ledningen inom scenkonstens organisationer är mansdominerad så har detta lett till att färre kvinnliga utövande konstnärer har möjlighet att göra sina röster hörda.

Kommittén har kunnat konstatera att Konstnärsnämndens ansvarsområde ständigt tangerar politikområden som till exempel arbetsmarknad och socialförsäkringar. Tidigare utredningar visar

att bristande kompetens om konstnärers och kulturarbetares villkor på myndighetsnivå, till exempel hos Försäkringskassan och Riksskatteverket, får negativa konsekvenser ur jämställdhetsperspektiv.¹⁴ Se vidare om detta i kapitel 7.

Kommittén bedömer att det behövs ytterligare utökade resurser för att Konstnärsnämnden ska kunna bli en pådrivande kraft i jämställhetsarbetet. För att Konstnärsnämnden ska ha rimliga förutsättningar att utföra det uppdrag man har från regeringen, behövs även fördjupade kunskaper om arbetsmarknadsvillkoren inom scenkonsten och kultursektorn i stort. Till exempel saknas i dag kunskap om hur villkoren på arbetsmarknaden förändrats utifrån den omfattande förändring som scenkonsten genomgått under de senare åren och vad omstruktureringen från fast ensemble till frilanssystem har inneburit för kvinnor respektive män. Vidare saknas kunskaper om villkoren för kvinnor och män inom den nutida dansen, som alltid varit en frilanssektor. Sådan forskning bör särskilt fokusera på konsekvenser för familjelivet och hur arbetssituationen ser ut för kvinnor respektive män.

En möjlighet skulle vara att Konstnärsnämnden i samverkan med till exempel Arbetslivsinstitutet fördjupade kunskapen om mäns och kvinnors villkor i scenkonsten (och kultursektorn i stort).

5.4 Samverkan som strategi

Kommittén ser gärna att Konstnärsnämnden och Kulturrådet fortsätter att samarbeta kring jämställdhetsintegrering i scenkonsten och kring den arena för forskningskommunikation som vi föreslår i kapitel 2. Konstnärer och kulturarbetare, akademiker från olika discipliner och praktiker från samhällsområden där det finns lång erfarenhet av jämställdhetsintegrering behöver mötas för att generera användbara analyser och redskap för förändring. Samverkan blir central i uppbyggnaden av forskningskommunikation.

Den modell som den jämställdhetspolitiska utredningen¹⁵ föreslår som komplement till resultatstyrning, det vill säga horisontell samverkan, skulle vara verksam när scenkonstområdet jämställdhetsintegreras. I dag ges avgränsade uppdrag till olika aktörer, utan samverkan i någon större omfattning. Den kunskap som Konstnärsnämnden besitter, i och med sitt uppdrag att bevaka konst-

¹⁴ *Konstnärerna och trygghetssystemen* SOU 2003:21.

¹⁵ *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål*, SOU 2005:66.

närers villkor, skulle till exempel behöva komma Kulturrådet till del i ökad utsträckning och få betydelse för Kulturrådets bidragsfördelning. Kulturrådet kommer som sektorsansvarig myndighet att behöva tillgång till såväl Konstnärsnämndens som andra myndigheters och aktörers kunskap.

Huvudmän på olika nivåer, har i dag en otydlig kommunikation. Kulturpolitiken är ett av få politikområden som har huvudmannaskap på tre nivåer: statligt, regionalt och kommunalt. Att kulturpolitiken utövas på olika nivåer kan försvåra möjligheten till styrning, men är först och främst något positivt. Olika jämställdhetsperspektiv och arbetssätt i olika regioner kan gynna mångfald på kulturområdet och olika kulturella uttryck får förutsättning att komma fram. Mångfald har alltså ett egenvärde. Kommittén anser dock att institutioner och aktörer på samtliga dessa tre nivåer måste samverka i större utsträckning än vad som sker i dag, för att jämställdhetsperspektiv ska få genomslag i verksamheterna.

Dessutom finns en stor civil kulturell sektor med ideella krafter, till exempel arrangerande kulturföreningar och intresseorganisationer, som inte ska underskattas i vare sig kulturpolitiken eller jämställdhetsarbetet.

I framtiden bör jämställdhetspolitiken prioriteras i kulturpolitiken liksom kulturpolitiken bör prioriteras i jämställdhetspolitiken. På en konkret nivå gäller detta i uppbyggnaden av den nya jämställdhetsmyndighet som föreslås av regeringen i den jämställdhetspolitiska proposition som läggs fram i slutskedet av vårt arbete.

Kommitténs bedömning är att en viktig strategi för jämställdhetsarbete inom scenkonstområdet är samverkan, men med en tydlig ansvarsfördelning. Nya lösningar behövs för att kunna åstadkomma möten mellan kulturpolitiska och jämställdhetspolitiska mål, men också mellan huvudmän, organisationer och myndigheter från olika politikområden. Genom en sådan samverkan kan kommitténs förslag få kraft och verkan.

Skriftliga källor

- Direktiv 2004:39 *Jämställdhet inom scenkonstområdet.*
- SOU 1997:190 *Generella konstnärsstöd: betänkande. Bil. Konstnärernas verksamhetsinriktning och ekonomiska förhållanden.*
- SOU 2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen.*
- SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdhetspolitiken mot nya mål.*
- Prop. 2005/06:155 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – nya mål i jämställdhetspolitiken.*
- Enberg, Karin (2003) ”*Fan skall vara skådespelerska 45 +*” – *En kartläggning av arbetsmarknaden 2001 för skådespelare, dramatiker, regissörer* Teaterförbundet.
- JämO (2006), *När JämO gav sig på kulturen – rapport från JämO:s granskning av ett antal bärande kulturinstitutioner.*
- Jämställdhetslagen (1991:433)
- Konstnärsnämnden (2005) *Skilnader mellan kvinnliga och manliga konstnärer inom Konstnärsnämndens bidragsgivning.*
- Statskontoret (2005) *En effektivare jämställdhetspolitik.*
- Statens kulturråds budgetunderlag 2007-2009.

Nationella institutioner

- Regeringsbeslut 2005-12-15, I:83 Kungliga Operan AB, I:84 Kungliga Dramatiska Teatern, I:85 Riksteatern, I:85 Stiftelsen Svenska rikskonserter, I:87 Stiftelsen Dansens Hus samt års- och resultatredovisningar gällande 2004, från dessa institutioner.
- Motsvarande regeringsbeslut från tidigare år.

Myndigheter

- Regleringsbrev och årsredovisningar gällande 2004 för Statens Kulturråd och gällande 2004 och 2005 för Konstnärsnämnden.

Regionala institutioner

Institutionernas återrapporteringar till Statens Kulturråd enligt riktlinjer som sändes ut 2005. Även resultat- och årsredovisningar.

Muntliga källor

Kommitténs möten, seminarier och konferens, se bilaga 4 i detta betänkande. Dessa har kompletterats med samtal med berörda parter.

Hemsidor

Danscentrum www.danscentrum.se

Teatercentrum www.teatercentrum.se

Musikcentrum www.muc.a.se

Ansvarskommittén www.sou.gov.se/ansvar

Statens Kulturråd www.kulturradet.se

Konstnärsnämnden www.konstnarsnamnden.se