

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 könsfördelningen 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 återrapporteringar.....	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 jämnas

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 könsmaktordningar 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 arbets sätt 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 konstnärsmakt 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 författningslärans 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 akademien 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 antydningvis 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 uppmärksammats 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 individens 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 makt-perspektiv, 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 köns-maktsystemen. Tvärtom kan bägge parter använda intersektionalitets-begreppet 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 regleringsbrev 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 återrapporteringskrav:

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 rundabordsamtal 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, rundabordsamtal 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 rundabordssamtal: "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 uppskattning 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 funktionshindrande. 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 teatrar 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 vindslucka. 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 onödigt förklarar 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, tolkningsföreträdare 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.
- Holgersson, Charlotte och Höök Pia (1997) "Chefsrekrytering och ledarutveckling som arenor för konstruktion av ledarskap och kön" i SOU 1997:135, Stockholm: Fritzes.
- Holgersson, Charlotte (1999) "Rekrytering som konstruktion av företagsledare", *Osynlig företagsledning*, Sjöstrand, S-E m.fl. (red.), Lund: Studentlitteratur.
- Holgersson, 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.
- Kalmteq, 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, lands-ting 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 hemma-scen. 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 Wrangé, 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 balettelev 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 fotbollskillarna.”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 hockeyligor.

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 förtvinning 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” klasstillhörighet (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 präglat 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 Kalmteig, 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 godsherrn 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:

Tyvärr 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 ömsidigt verka för att luckra upp hierarkier och minska kraven på lydnad. 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 Kalmtæg, 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 uppmuntras 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 huvudetaget. 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 har 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 återrapportering

Vid våra möten med scenkonstens chefer och ledare har vi vid upprepade tillfällen diskuterat mål och återrapportering. 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. Praktiskern 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 utredningsarbetet 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 betänkanedets 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 gränsländan 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 gränsländan 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 Finansierare 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 anmälde 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 interpret. 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. Reaktionen blev då mer artikulera 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-Forsling 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 könsmacht. 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* 2006-0406, Waranperä, Ingegerd: "Kvalitet med förhinder" *Dagens Nyheter* 2006-04-04.

Själva 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 kvalitéer 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 bieffekt 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 köns- mässiga 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 ojämslidda 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 jämslidda, för att jämn representation är uppnådd. Endast jämslidd 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 jämsliddheten. 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 Rööf 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 Rööf 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 fantasifulle 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 Rööf 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 böger.”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 verksamhet. 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 stereotyper 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 verksamhetsområdena genomlysas. 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 centrumbildningarna

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. Centrumbildningarna 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.

Jämställdhetsintegrering 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

6 Bristande jämställdhet kännetecknar också vissa konstnärliga högskoleutbildningar

I detta kapitel möter kommittén universitet och högskolor i sina roller som anordnare av scenkonstnärlig utbildning, som ansvariga för forsknings- och utvecklingsarbete och som arbetsgivare. För att fullfölja direktivet om att ge konkreta förslag på hur jämställdhets- och genusperspektiv ska bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet, valde kommittén i ett tidigt stadium av utredningsarbetet att besöka de universitet och högskolor som utbildar dagens och framtidens scenkonstutövare. Syftet med besöken var att studera de normer som i dag styr scenkonsten samt att kartlägga var i kunskapsprocessen om jämställdhetsintegrering och genusperspektiv utbildningssystemet befinner sig. Besöken på universiteten och högskolorna började för cirka ett och ett halvt år sedan, det vill säga hösten 2004 och fortsatte under våren 2005. Vi har sedan dess fortsatt ha kontakt med ett par aktörer från utbildningarna som vänt sig till kommittén, framför allt Olle Jansson och Carolina Frände, rektor samt prorektor vid Teaterhögskolan i Stockholm, och Johannes Johansson, dåvarande prefekt vid Musikhögskolan i Malmö men numera tillträdande rektor för Kungliga Musikhögskolan. Genom dessa personer har vi erhållit information om hur arbetet med att utveckla utbildningarna fortsätter i form av samverkansprojekt, som presenteras i detta kapitel. Vi har dock inte haft uppföljande kontakter med samtliga utbildningar, därför vill vi understryka att vissa förhållanden i dag, våren 2006, kan se annorlunda ut och att fler utvecklingsprocesser nått längre än vad vi beskriver.

Kommittén har valt att se på verksamheten som bedrivs av utbildningsanordnare på högskolenivå utifrån en uppdelning i antagnings- och rekryteringsprocessen, innehåll och struktur i den grundläggande högskoleutbildningen, samt konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete (fortsättningsvis förkortat konstnär-

ligt FoU eller konstnärlig utveckling – KU).¹ Uppdraget tolkas som att fokus för kartläggningen bör ligga på de strukturer som finns i utbildningsanordnarnas pedagogiska och konstnärliga verksamhet. Men kommittén ser också hur verksamhetens strukturer är mycket nära knutna till organisationerna som arbetsplats. Därför kommer vi även att beröra högskolornas ansvar för jämställdhet i egenskap av arbetsgivare samt deras ansvar för likabehandling av studenter, två aspekter som regleras i lagar som bland annat (lika-behandlingslagen berör samtliga ombudsmän) JämO utövar tillsyn över.

I kapitel 2 i betänkandet presenteras de förslag vi lägger till regeringen. Som bilaga 3 i betänkandet har vi bifogat det remissvar som kommittén inkommit med på regeringens initiativ om nya examensbeskrivningar för de konstnärliga högskoleutbildningarna. Vi har valt att även i detta kapitel framföra rekommendationer till utbildningarna, utifrån de iakttagelser och bedömningar som kommittén gjort.

6.1 Omfattning av kommitténs kartläggning

Kommittén har i utredningen delat upp högskolornas verksamhet i tre delar: rekryterings- och antagningsprocesser, undervisningen med dess innehåll och pedagogiska strukturer samt konstnärligt FoU och KU. Vi ser på *rekrytering* som att det innebär att utföra aktiva handlingar för att söka efter studenter med annan etnisk eller social bakgrund än majoritetens. Med *antagningsprocess* menar vi både rekrytering och antagning av dem som själva sökt sig till utbildningen och de antagningsprov som ingår i de konstnärliga utbildningarnas behörighetskrav. Jämställdhetsintegreringen av de här tre delarna studeras utifrån de regler som högskolorna har att förhålla sig till.

Fokus för kartläggning

- Antagningsprocessen
- Undervisningens innehåll och struktur
- Forsknings- och utvecklingsarbete

¹ Det finns två begrepp för konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete, vilket kommer av att verksamheten finansieras från två håll. Medel för konstnärligt FoU söks från Vetenskapsrådet och medel för KU ingår i anslag till universitet och högskolor.

Ansvarsområden

- Arbetsgivaransvar
- Skapa jämställda förutsättningar
- Genusperspektiv i undervisning, forskning och utveckling

Kommittén har från de scenkonstnärliga utbildningsanordnarna begärt in anställningsordning, jämställdhetsplan, antagningsordning, utbildningsplan och likabehandlingsplan. Kommittén har även i sin analys och kartläggning använt sig av utbildningsanordnarnas åiterrapportering till Utbildnings- och kulturdepartementet i form av årsredovisningar avseende budgetåret 2004. Kommittén anser efter genomgången av dessa åiterrapporteringar att de inte gör de faktiska förhållandena vid utbildningarna rättvisa. Vi har därför valt att inte fokusera på dem i vår framställning utan lyfter fram dem där så är lämpligt. JämO har nyligen gjort en utvärdering om hur jämställdhetslagen och likabehandlingslagen efterlevs av kulturinstitutioner, där fyra av de scenkonstnärliga utbildningar vid universitet och högskolor ingick. Denna utvärdering utgör också underlag för detta kapitel, liksom en utvärdering från Högskoleverket och därtill relevant information från Utbildnings- och kulturdepartementet.

Vi försöker i vårt resonemang att dra en tydlig gräns mellan å ena sidan en jämställdhetsintegrering av organisation och undervisning i stort och å andra sidan att införa genusperspektiv i utbildning, undervisning och i konstnärligt FoU och KU (se inledningen för en mer ingående förklaring till vår distinktion mellan begreppen jämställdhetsperspektiv och genusperspektiv).

Däremot ser vi det som svårt att helt hålla isär tre aspekter. Den första är genusperspektivens betydelse i utvecklingen av den grundläggande högskoleutbildningen och konstnärligt FoU och KU. Den andra är hur jämställdhets- och likabehandlingslagstiftning efterlevs inom högskolorna. Den tredje aspekten är jämställdhetsintegrering av organisation och verksamhet.

Kommittén har i samband med sina besök fört samtal med ledning, lärare och studenter kring frågor om arbetsmiljö, genusperspektiv i utbildningen och arbetet med jämställdhetsintegrering. Kommittén har valt att besöka de högskolor som både har konst-

närlig och pedagogisk inriktning, men framför allt de med konstnärlig inriktning.²

Kommittén har inte närvarat vid eller kartlagt själva undervisningen på högskolor och universitet då det skulle vara en alltför omfattande uppgift. Vi har inte heller närmare kartlagt könsfördelningen bland studenter utan har konstaterat att denna oftast ligger inom ramen för statistisk jämställdhet³. Däremot redogör vi för de viktigaste undantagen från detta förhållande, vilket främst gäller Danshögskolan och musikutbildningarna.

Kommittén har även anordnat ett seminarium på teaterbiennalen i Umeå våren 2005 om jämställdhet vid skådespelarutbildningarna och Dramatiska institutet. Representanter för studenter och personal från samtliga skådespelarutbildningar och Dramatiska institutet deltog.

Vi vill gärna åter understryka vad vi påpekat tidigare i betänkandet. Kommitténs utgångspunkt är att i det praktiska arbetet med jämställdhetsintegrering har olika organisationer behov av olika analyser, mål och åtgärder. Teatern, dansen och musiken har sinsemellan olika förutsättningar och traditioner, även inom utbildningsväsendet.

6.2 Möte med de scenkonstnärliga utbildningarna

Tillsammans med representanter för högskolornas ledning, personal och studenter har kommittén haft öppna och nyfikna samtal om såväl praktiska frågor runt jämställdhetsintegrering som tankar kring att integrera genusperspektiv i utbildningarna. Under samtalen har kommittén strävat efter att skapa en levande diskussion om centrala begrepp inom utbildningarna som till exempel *konstnärlig skicklighet* och kvalitet samt att belysa strukturer och hur de kan förändras.

Kommittén har i sin kartläggning av de scenkonstnärliga utbildningarna valt att utgå från tre frågor.

² Högskolor som besökts är Danshögskolan, Operahögskolan, Teaterhögskolan i Stockholm, Kungliga Musikhögskolan samt Dramatiska institutet. De som lyder under ett annat lärosäte är Teaterhögskolan och Musikhögskolan i Malmö, Lunds universitet. Teaterhögskolan, Operahögskolan och Musikhögskolan i Göteborg, Göteborgs universitet. Teaterhögskolan i Luleå och Musikhögskolan i Piteå, Luleå tekniska universitet. Vid Teaterhögskolan vid Göteborgs universitet träffade kommittén enbart t f rektor och t f studie-rektor, och vid Operahögskolan vid Göteborgs universitet enbart t f utbildnings-ansvarig.

³ se betänkandets inledning för definition.

1. Hur ser arbetet med jämställdhet och genusperspektiv ut på de scenkonstnärliga utbildningarna?
2. Hur kan detta arbete stärkas ytterligare?
3. Vilka åtgärder behövs utifrån för att jämställdhet och genusperspektiv ska bli en obestridd kraft på universiteten och högskolorna?

Kommittén har utgått från följande frågor i sina samtal med de scenkonstnärliga utbildningarna:

- Vilka insatser har gjorts för att främja jämställdhet på högskolan eller universitetet?
- Vilka insatser har gjorts för att integrera genusperspektiv i undervisningen?
- Varifrån kom initiativen?
- Är det fråga om en frivillig eller obligatorisk aktivitet/åtgärd?
- Är jämställdhets- och genusperspektivet något som förekommer i eller vid sidan av den ordinarie verksamheten?
- Finns ett system för kartläggning och utvärdering av jämställdhetsarbete och genusperspektiv på skolan?
- Finns ett problematiserande av kvalitetsbegreppet och kanon?
- Finns ett problematiserande av maktstrukturer på skolan?
- Konkreta exempel på framsteg.
- Konkreta exempel på hinder.

I texten kommer vi att referera till dessa samtal under egna avsnitt som vi kallar *samtalsteman*. De olika teman som avhandlats är antagnings- och rekryteringsprocesser, befordran, skilda strategier för mans- eller kvinnodominerade områden, de grundläggande högskoleutbildningarnas strukturer genom kanon och relationen mästare-lärling, den självständiga studenten, studenternas engagemang samt relationen mellan yrkeslivet och utbildning.

6.3 Lagar, ramverk och berörda myndigheter

Här redogörs kort för de lagar och ramverk som utbildningsanordnare på högskolenivå har att förhålla sig till. I analysen kommer sedan relevant författningstext att tas upp i relation till de olika områden som kartläggningen berör.

6.3.1 Högskolelagen och högskoleförordningen

Högskolelagen (1992:1434) innehåller generella formuleringar om att verksamheten ska genomsyras av ett jämställdhetsperspektiv i alla delar av högskolornas verksamhet (såväl organisationens anställningsvillkor, beslutande organ som undervisning vid grund- och forskarutbildning samt konstnärligt FoU och KU). Kommittén tolkar lagstiftningen som att detta är ett krav på jämställdhetsintegrering.

Högskolelagen och högskoleförordningen (1993:100) behandlar utbildningarnas innehåll och kvalitet. Enligt högskolelagen ska den grundläggande högskoleutbildningen bland annat ge studenterna förmågan att göra självständiga och kritiska bedömningar, att urskilja, formulera och lösa problem och, inom sitt område, att söka och värdera kunskap på en vetenskaplig nivå och följa kunskapsutvecklingen.

I den så kallade *examensordningen* i Högskoleförordningens bilaga 2,⁴ ställs också krav på utbildningens innehåll genom att i examensbeskrivningen definiera vad studenten ska ha lärt sig för att få en viss examen. Till följd av regeringens proposition *Ny värld – ny högskola*⁵ är examensbeskrivningarna i skrivande stund under revidering. Kommittén återkommer till detta.

I anställnings- och befodringsordningarna för professorer och lektorer på konstnärliga utbildningar står att hänsyn ska tas till den sökandes *konstnärliga skicklighet*, vid sidan av en pedagogisk och vetenskaplig grund.⁶ Enligt Högskolelagen har universitet och högskolor själva rätten att definiera behörighetskrav och bedömningsgrunder, vilka för de scenkonstnärliga utbildningsanordnarna innefattar en bedömning av vad konstnärlig skicklighet är.⁷ Detta är något kommittén kommer att diskutera nedan under avsnitten om rekrytering och befodran.

6.3.2 Regleringsbrev

Myndigheters verksamhet är utöver ovan nämnda regelverk styrd av regeringen genom regleringsbrev. I regleringsbreven framförs krav på åtgärder eller särskilda uppgifter som ska genomföras under

⁴ Högskoleförordningen, bilaga 2.

⁵ prop. 2004/05:162.

⁶ Högskoleförordningen, kap 4, Lärare

⁷ Högskolelagen (1992:1434) kap 3.

kommande år. Återrapporteringen sker dels skriftligt i årsredovisningen dels i en årlig myndighetsdialog med Utbildnings- och kulturdepartementet.

I regleringsbrevets första mål för år 2004 står att *kvaliteten i utbildning och forskning skall säkras och utvecklas*⁸, gemensamt för alla universitet och högskolor. Detta ska uppnås genom att bland annat *erbjuda pedagogisk utbildning för alla lärare som saknar sådan* och i den utbildningen skall jämställdhets- och genuskunskap ingå. Antalet lärare som under 2004 genomgått pedagogisk utbildning ska också anges i årsredovisningarna.

I regleringsbrevets tredje mål för år 2004 står att universitet och högskolor i sin verksamhet ska främja jämställdhet mellan kvinnor och män och aktivt främja och bredda rekryteringen till högskolans grundutbildning.⁹ De åtgärder som har vidtagits för att nå dessa mål ska lärosätena redovisa i årsredovisningen. I samma mål står att universitet och högskolor och åtgärder ska redovisas i årsredovisningen.¹⁰ Vidare ska scenkonstnärliga universitet och högskolor bedriva internationellt konkurrenskraftigt konstnärligt utvecklingsarbete och detta ska i årsredovisningen redovisas i en egen bedömning av hur deras verksamhet bidragit till målpuppfyllelsen.

6.3.3 Högskoleverket

Högskoleverket (vidare refererat till som HSV) är den myndighet som har till uppgift att utöva tillsyn över landets universitet och högskolor. Som övriga myndigheter styrs också HSV av regleringsbrev från regeringen. HSV:s primära uppdrag är att utvärdera, utöva tillsyn och följa upp verksamheten vid universitet och högskolor. I HSV:s uppdrag ingår mer specifikt att ”främja likabehandling”.¹¹

6.3.4 JämO: Jämställdhetslagen och likabehandlingslagen

Jämställdhetsombudsmannen, JämO, är tillsynsmyndighet över jämställdhetslagen och en av tillsynsmyndigheterna över lagen om likabehandling av studenter i högskolan.

⁸ Regleringsbrev 2004, Högskoleverksamhet Mål 1.

⁹ Regleringsbrev 2004, Högskoleverksamhet Mål 3

¹⁰ Regleringsbrev 2004, Grundläggande högskoleutbildning Mål 3

¹¹ Förordning med instruktion för Högskoleverket (2003:7) 10§

Högskolorna lyder precis som alla arbetsgivare med fler än nio anställda under jämställdhetslagen.¹² Enligt jämställdhetslagen är arbetsgivare skyldiga att aktivt främja jämställda villkor mellan män och kvinnor och att förebygga könsdiskriminering. Lagen uttrycker även specifikt att den ”siktat på att förbättra främst kvinnornas villkor i arbetslivet”.¹³

Likabehandlingslagen är studenternas skydd mot diskriminering vid universitet och högskolor. Lagen innebär att universitet och högskolor/lärosätena ska främja lika rättigheter för studenter och motverka diskriminering på grund av *könstillhörighet, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, sexuell läggning och funktionshinder*.¹⁴

I motsats till jämställdhetslagen innehåller likabehandlingslagen inte detaljerade bestämmelser om vilka områden som ska omfattas av arbetet för att främja likabehandling och motverka diskriminering.

I JämO:s granskning *När JämO gav sig på Kulturen*¹⁵ som omfattar fyra scenkonstnärliga utbildningar, framgår att flera högskolor har formulerat övergripande mål och policyskrivningar kring de områden som JämO rekommenderar. JämO lyfter även fram det positiva i att studentrepresentanter i många fall är involverade i likabehandlingsarbetet. Vi återkommer till detta i avsnittet om antagningsprocessen.

6.4 Arbetet med jämställdhet och likabehandling vid universitet och högskolor

Vi har under arbetet med detta betänkande inhämtat kunskap om hur jämställdhetsarbete bör bedrivas för att ge önskad effekt. I kapitel 4 finns essän *Jämställdhetsarbete med konservativa rebeller* av filosofen och jämställdhetskonsulten Eva Mark. Hon pekar på en viktig princip för jämställdhetsintegrering: det är en organisations ledning som ska ansvara för att jämställdhetsperspektiv integreras i det ordinarie arbetet. Med den utgångspunkten granskar vi här de högskolor och universitet som ansvarar för scenkonstnärliga utbildningar.

¹² Jämställdhetslagen (1991:433).

¹³ Jämställdhetslagen (1991:433).

¹⁴ Likabehandlingslagen (2001:1286).

¹⁵ Jämställdhetsombudsmannen, (2006) *När JämO gav sig på kulturen*.

6.4.1 Organisation av arbetet

På de flesta högskolor arbetar ett så kallat jämställdhetsombud som utgörs av en lärare eller en anställd i administrationen. Jämställdhetsombudet rapporterar till rektor eller motsvarande. De jämställdhetsombud som kommittén samtalat med har lyft fram att den avsatta tiden (ungefär fem procent av en heltidstjänst) ofta är förbrukad redan när grundarbetet med att ta fram och revidera jämställdhets- och likabehandlingsplanen är gjort.

Därtill har kommittén erfarit att jämställdhetsarbetet hos de flesta scenkonstnärliga utbildningsanordnare bedrivs med hjälp av en särskild jämställdhetsgrupp (eller motsvarande genusperspektivgrupp). Gruppen består ofta av representanter för lärare, administration, studenter och ett särskilt jämställdhetsombud. Dessa arbetsgrupper träffas i varierande utsträckning från en gång per termin upp till flera gånger i månaden. På ett par högskolor sitter även representanter för högskolornas ledning med i jämställdhetsgruppen.

Till hjälp för jämställdhetsgrupper och jämställdhetsombud på universitet och högskolor har HSV sammanställt en bibliografi över litteratur på området. HSV har även bildat ett nätverk för jämställdhetshandläggare och jämställdhetsombud då dessa ofta upplever en ensamhet och utsatthet i sin position. Nätverkets syfte är bland annat att sprida vidare kontakter, information och erfarenheter.

Eftersom likabehandlingslagen inte är lika konkret formulerad som jämställdhetslagen har JämO utarbetat riktlinjer för likabehandlingsplanernas innehåll som en del i sitt arbete med rådgivning, utveckling och tillsyn. JämO har utgått från jämställdhetslagens aktiva åtgärdsparagrafer och från de områden som omfattas av likabehandlingslagens diskrimineringsförbud. Dessa områden är:

- Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön
- Studiesocial miljö och fysisk arbetsmiljö
- Rekrytering
- Antagning
- Introduktion vid utbildningsstart
- Underlättandet av kombinerandet av studier och föräldraskap
- Betyg och examination
- Arbetsplatsförlagd praktik/utbildning

Kommittén konstaterar, liksom JämO, att det ofta saknas konkreta åtgärder som syftar till att nå de uppsatta målen. Mot bakgrund av att likabehandlingslagen trädde i kraft först 2002 menar dock JämO att likabehandlingsarbetet hos de granskade högskolorna fortfarande antagligen är under uppbyggnad. JämO väljer i sin granskning att betrakta enkätundersökningar och översyn av olika förhållanden, företeelser och förfaranden som steg mot ett väl fungerande likabehandlingsarbete. Detta trots att sådana åtaganden inte är åtgärder i sig utan snarare fungerar som ett underlag för att sätta upp mål och vidta åtgärder. Kommittén menar att detta är en rimlig hållning.

HSV genomförde 1999/2000 en granskning av hur landets samtliga universitet och högskolor arbetar med jämställdhet, mångfald och studentinflytande. Rapporten följdes sedan upp år 2003.¹⁶ HSV kartlade hur jämställdhetslagstiftning efterlevdes, om och hur jämställdhet integrerades i organisationen och om och hur genusperspektiv integrerades i undervisning och forskning.

Generellt föll de konstnärliga utbildningsanordnarna sämre ut än andra högskolor i granskningen.¹⁷ I uppföljningen från 2003 uppvisar de konstnärliga högskolorna däremot ett generellt förbättrat formaliserat arbete och framför allt en ökad medvetenhet. HSV menar att de konstnärliga utbildningsanordnarna i högre grad nu än vid förra undersökningen ser jämställdhet som en kvalitetsfråga och allt oftare inkluderar jämställdhetsperspektiv i särskilda styrdokument för kvalitetsaspekter. Däremot efterfrågar HSV en tydligare linje för ansvarsfördelning för jämställdhetsarbetet inom organisationen. HSV uppmärksammar också att de konstnärliga högskolorna inte avsätter speciella medel för jämställdhetsarbetet, vilket är en faktor som kommittén erfar påverkar kvaliteten på arbetet för jämställdhetsintegrering.

En annan faktor som både kommittén och HSV uppmärksammat är att flertalet scenkonstnärliga utbildningsanordnare har slagit ihop jämställdhetsarbetet och likabehandlingsarbetet. Jämställdhetsgruppen har på flera universitet och högskolor istället blivit en likabehandlingsgrupp. Om detta skriver HSV:

De lärosäten som valt att slå samman jämställdhet med andra likabehandlingsområden bör särskilt värna om utvecklingsperspektivet i frågan. Jämställdhet är inte enbart en diskrimineringsfråga, utvecklingsperspektivet riskerar att gå förlorat. Det specifika döljs bakom det

¹⁶ Högskoleverkets rapportserie, 2003:31 R.

¹⁷ Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R, 2000:9 R

allmänna. Mindre tid och resurser osv. Bedömargruppen har i denna utvärdering inte kunnat se några positiva effekter av att jämställdhet och mångfald förts ihop till ett.¹⁸

Till skillnad från den analys som HSV gör i sin översikt av jämställdhets- och mångfaldsarbete som vi refererar till i stycket ovanför, så är det kommitténs uppfattning att *samtliga* likabehandlingsområden (och de olika normkritiska perspektiv som likabehandlingsarbete bygger på) kan betraktas som utvecklingsfrågor, utöver att de är diskrimineringsfrågor. Som vi redogör för i inledningen till betänkandet, menar vi att förändringsarbete vinner på att fler demokratiperspektiv än jämställdhetsperspektivet integreras, till exempel perspektiv som rymmer mångfald, klass och sexualitet. Vi menar att det finns mycket att vinna på en intersektionell ansats och att det kan vara positivt att arbetet för likabehandling av studenter slås samman med integreringen av jämställdhets- och genusperspektiv i verksamhet och undervisning.¹⁹

Kommittén delar samtidigt HSV:s analys när det gäller organisationen av arbetet mot diskriminering och strävan efter att göra fördelningen av makt, inflytande och resurser mer jämlik på universitet och högskolor. Det kan bli problematiskt att slå samman allt detta arbete om resurserna i form av avsatt tid inte ökar i samma proportion som arbetets komplexitet och omfattning. Det är kommitténs intryck att likabehandlingslagen just inneburit ett utökad arbete för jämställdhetsombuden på de scenkonstnärliga utbildningarna utan att deras resurser har utökats.

En sådan strategi kan också innebära en möjlighet för högskoleledningarna att dölja inaktivitet i jämställdhetsfrågor genom att framhålla insatser inom till exempel mångfaldsfrågor. Olika diskrimineringsgrunder kan ge upphov till liknande mönster, men de kan också kräva åtgärder och kompetens som skiljer sig åt. Prioriteringar kan bli nödvändiga av strategiska skäl. Det krävs mer än att addera ansvaret för likabehandlingslagen till jämställdhetsarbetet. Kommittén menar att det är en ledningsfråga att planera vilka perspektiv som prioriteras under vilka tidsrymder och hur de olika demokratiperspektiven ska hanteras i relation till varandra. Det krävs också kunskap och analys kring hur organisationen ska dra nytta av frågornas beröringspunkter. Det centrala är att dessa perspektiv integreras i *ordinarie* beslutsfattande och verksamhet.

¹⁸ Högskoleverkets rapportserie 2003:31 R (2003).

¹⁹ Se även en utförlig diskussion i kapitel 1 i detta betänkande.

6.4.2 Högskolornas och universitetens styrande organ

Den främsta företrädaren för universitet och högskolors verksamhet är rektor som anställs av regeringen efter förslag från högskolans styrelse. Av högskolelagen framgår att styrelsen, som utses av regeringen, ska ha inseeende över högskolans alla angelägenheter och svara för att dess uppgifter fullföljs. I verksförordningen står det att rektor också ansvarar för högskolans arbetsgivarpolitik.

Beslut som påverkar frågor som anställning, undervisning, forskning och så vidare fattas på universitet och högskolor generellt av nämnder som till exempel anställningsnämnd, utbildningsnämnd, KU-nämnd²⁰ eller dylikt. Utbildningens utformning diskuteras på en mer kontinuerlig basis av lärarkollegium där högskolornas fasta lärarkår ingår.

Vid tidpunkten för kommitténs besök var sammansättningen av de scenkonstnärliga utbildningarnas styrelser inom ramen för statistisk jämställdhet, förutom Danshögskolan som hade en kvinnlig majoritet av ledamöter. Nämnderna och de styrande organen var också statistiskt sett jämställda vid de besökta utbildningarna förutom vid ett par musikutbildningar där männen var i stor majoritet och vid Danshögskolan som hade en kvinnlig majoritet i nämnden och ledning.

6.4.3 Jämställdhetsarbetet beroende av eldsjälar

Kommittén har kommit fram till att högskolornas arbete med jämställdhet och genusperspektiv varierar och ofta är beroende av de individer som engagerar sig. Arbetets inriktning skiljer sig också åt mellan utbildningarna inom dans, opera, teater och musik, då de olika konstarterna har olika förutsättningar. Dock ser kommittén att förhållandena på flera universitet och högskolor liknar varandra och att utbildningarna därmed har liknande behov. Kommittén har erfarenhet att det kan vara en fördel för jämställdhetsombudets arbete om utbildningen är knuten till ett universitet eller en högskola där det går att hämta kunskap och stöd i den större organisationen. Ett jämställdhetsombud kan till exempel hänvisa till direktiv från fakulteten i relation till den närmaste ledningen för att utverka resurser och förändring. Jämställdhetsombudet kan också få avlast-

²⁰ KU behandlas utförligare i avsnittet om konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete (avsnitt 6.9).

ning i arbetet med jämställdhets- och likabehandlingsplanerna om dessa görs gemensamt på fakultetsnivå. Samtidigt har kommittén sett prov på utbildningar som i våra samtal skylt sin egen inaktivitet på jämställdhets- och likabehandlingsområdet genom att ansvariga refererar till det arbete och de policydokument som görs på fakultetsnivå.

Som det ser ut i dag är arbetet med jämställdhet och likabehandling skiljt från de nämnder och beslutsprocesser där diskussioner och beslut om högskolornas faktiska verksamhet pågår. Kommittén vill peka på ineffektiviteten som följer av att organisera jämställdhetsarbete som ett spår vid sidan av skolans huvudverksamhet.

Kommittén tolkar denna sidordning av den jämställdhetsansvariges arbete som att jämställdhetsarbetet inte längre är kopplat till dess målsättning. Kommittén drar slutsatsen att när jämställdhets- och likabehandlingsarbetet är sidoordnat den reella utbildningsverksamheten så beror detta på att kunskapen om jämställdhets- och genusperspektiv är undermålig inom ledningsgrupperna på de berörda högskolorna och universiteten. Vi rekommenderar därför ett generellt kunskapslyft hos ledning och ansvariga och en översyn av hur jämställdhetsarbetet är organiserat, då kommittén menar att arbetet måste knytas direkt till de beslutande organen och till samtliga beslutsprocesser för att vara verksamt.

Vidare är det kommitténs slutsats att de styrmedel som har gett bäst effekt på de scenkonstnärliga utbildningarnas utveckling i jämställdhetsarbetet är det externa trycket i form av granskningar av HSV och regleringsbrevens direktiv. Därutöver har studenters påtryckningar och enskilda personers initiativ haft ett avgörande inflytande på jämställdhetsintegreringsprocessen.

Kommittén drar slutsatsen att det hos ledning och beslutsfattare finns ett behov av ett generellt kunskapslyft i jämställdhetsperspektiv och jämställdhetsintegrering för att de ska kunna organisera jämställdhetsarbetet på ett effektivt sätt. I kapitel 2 föreslås ett uppdrag om kompetenshöjning av undervisande personal som kan införas i regleringsbrev till de självständiga högskolor som bedriver scenkonstnärlig utbildning, och kommittén rekommenderar att denna kompetenshöjning också skall innefatta personer i ledningsgrupper och andra beslutsfattande positioner.

6.5 Universitet och högskolor som arbetsgivare

Kommittén ser att högskolornas sätt att organisera sig som arbetsplats avspeglar sig i den verksamhet och den produktion som organisationen genererar. Därför har vi tittat på hur högskolorna som arbetsgivare tar sitt ansvar för att följa jämställdhetslagen. Arbetsgivaransvaret för jämställdhet styrs av jämställdhetslagen. Jämställdhetslagens mål är att skapa lika villkor för män och kvinnor att arbeta, och att motverka diskriminering vid till exempel nyanställning och befordran.²¹

JämO har, som vi nämnt tidigare, nyligen granskat kultursektorns jämställdhetsplaner i en rapport.²² Här ingår fem högskolor som bedriver konstnärliga utbildningar. Fyra är relevanta för kommittén: Danshögskolan, Teaterhögskolan i Stockholm, Kungliga Musikhögskolan samt Göteborgs universitet. Rapporten kritiserar överlag samtliga högskolors jämställdhets- och likabehandlingsplaner.²³

Även i Högskoleverkets utvärdering från 2003 av de konstnärliga högskolornas jämställdhetsarbete dras slutsatsen att det måste skapas

en tydlighet i organisationen om vem som är ansvarig, vilka mål som gäller just deras verksamhet och hur dessa skall uppnås.²⁴

Kommittén erfar att samtliga scenkonstnärliga utbildningsanordnare som kommittén besökt har från och med år 2005 en jämställdhetsplan. En majoritet av dessa har en likabehandlingsplan eller är i färd med att färdigställa en sådan. Några högskolor har slagit samman planerna. Handlingsplanerna för jämställdhetsarbetet har konkreta mål uppställda över vad som ska ske under kommande år samt en ansvarsfördelning. Utbildningar som bedrivs vid större universitet och högskolor tycks i högre grad sakna egna handlingsplaner och följer i bästa fall fakultetens handlingsplan. Mest ambitiös är enligt kommitténs bedömning Dramatiska institutets jämställdhetsplan med både analys och konkreta åtgärder uppräknade, som exempelvis en noggrann och bred kartläggning av arbetsförhållanden, ledningens sammansättning och personalens löner. I likabehandlingsplanen redogör Dramatiska institutet även för kvalitetsbegreppet utifrån ett genusperspektiv och där finns ett uttalat

²¹ För mer detaljerat se under rubriken *Lagar, ramverk och berörda myndigheter*.

²² Jämställdhetsombudsmannen (2006) *När JämO gav sig på kulturen*

²³ Jämställdhetsombudsmannen (2006) *När JämO gav sig på kulturen*

²⁴ Högskoleverkets rapportserie, 2003:31 R

mål om att förebilderna och föreläsarna på skolan ska vara hälften kvinnor och hälften män.

De allra flesta jämställdhets- och likabehandlingsplaner innehåller starka visioner om att låta ett genusperspektiv genomsyra utbildningen (skrivningar som går utöver de krav som lagen ställer) och att skapa en jämställd arbetsplats där båda könen har samma möjligheter.

Exempel på vanliga åtgärder som föreslås i planerna är:

- anordna en genusdag
- kartlägga löner
- kartlägga och följa upp lärarkårens könsfördelning
- kartlägga nämndernas sammansättning
- anordna fortbildning för personalen och lärarkåren i form av ett seminarium

Dessa aktiviteter står enligt kommittén inte i paritet med det agerande som krävs av ledningen för att skapa den jämställdhet som lagen kräver och inte heller med de mål som de själva har formulerat och som går utöver vad lagen kräver. Kommittén upplever här därför en ambivalent inställning. Å ena sidan pratar de flesta ledningsrepresentanter om vikten av att skapa en jämställd organisation och å andra sidan visar de faktiska satsningarna på att det saknas kunskap eller vilja att göra det som krävs för att skapa den önskade förändringen som jämställdhetsplanernas mål beskriver.

Kommittén erfar dessutom att det finns ett glapp mellan att skriva en välgjord handlingsplan och att praktiskt bedriva ett effektivt jämställdhetsarbete. Kommittén har sett flera exempel där den teoretiska kunskapen om att skriva en god handlingsplan är uppenbar medan viljan i organisationen eller kunskapen rent praktiskt saknas för att uppnå målen.²⁵ Självklart är arbetet som beskrivs i jämställdhetsplanen och likabehandlingsplanen ett arbete som måste få ske på lång sikt, men kommittén är ändå av uppfattningen att en jämställdhetsplan i många fall är en dålig indikator på hur långt jämställdhetsarbetet kommit på en skola och framför allt på hur jämställd en skola är i dagsläget.

Ett exempel är Kungliga musikhögskolan i Stockholm som vid tidpunkten för kommitténs besök hade antagit en ambitiös jämställdhetsplan med en rad långtgående skrivningar. Enligt kommitténs bedömning är tyvärr jämställdheten på skolan så väl som

²⁵ Se även diskussion i Bondestam, (2001) *I jämställdhetens tecken; semiologiska fragment*.

det praktiska arbetet långt efter genomsnittet av de scenkonstnärliga utbildningarna. Musikhögskolan har en stark manlig dominans vad gäller representationen i såväl lärarkår, bland gästlärare, som på högre poster som lektorer och professorer,²⁶ något som även uppmärksammats av Sveriges Television.²⁷ Ett motsatt exempel är Teaterhögskolan i Malmö som vid kommitténs granskning inte ens hade en nerskriven handlingsplan i sitt jämställdhetsdokument, men som sedan några år tillbaka påbörjat ett omfattande arbete där representanter för studenter, lärare och ledning samarbetar för att bland annat integrera genusperspektivet i undervisningen.

Något som varken JämO eller HSV berört närmare i sina granskningar är hur den konstnärliga aspekten vid de konstnärliga utbildningarna påverkar de villkor som gäller för skolans konstnärliga personal. I inledningen till detta betänkande argumenterar kommittén för att kvalitet är ett begrepp som är beroende av den kontext där begreppet definieras – det är ett subjektivt begrepp som definieras av dem som besitter makt i den aktuella kontexten. Begreppet *konstnärlig skicklighet* kan ses som besläktat med begrepp som kvalitet, kunskap och kompetens.²⁸

Ansvaret för att definiera konstnärlig skicklighet har av regeringen givits den enskilda utbildningsanordnaren. Denna aspekt ska vid sidan av en pedagogisk och vetenskaplig grund vägas in vid anställning och befordran vid de konstnärliga utbildningarna.²⁹

Vi rekommenderar utbildningarna att föra en aktiv diskussion om och belysa begreppet konstnärlig skicklighet, i arbetet för att uppfylla lagens och regleringsbrevens krav på att uppnå jämnare könsfördelning bland de anställda. Vi rekommenderar att utbildningsanordnarna formulerar tydliga kriterier för vad som räknas som konstnärlig skicklighet, i varje sammanhang där begreppet används för att fälla avgöranden. Kommittén vill samtidigt understryka att vi anser att det även i fortsättningen ska vara upp till universiteten och högskolorna att själva göra dessa definitioner.

²⁶ Kungliga musikhögskolan har tjugosex manliga professorer och två kvinnliga professorer.

²⁷ TV-programmet *Jobba jämt*, SVT 2006-02-15.

²⁸ Se Hermele, Vanja, Gislén, Ylva samt Gillberg, Nanna och Lantz, Jenny i detta betänkande.

²⁹ Högskolelagen (1992:1434) kap 3.

6.5.1 Samtalstema: Befordran och befordringsreformen

Befordringssystemet har berörts under flera tillfällen i samtalen om musikutbildningarna där den manliga dominansen är stor bland lektorer och professorer.³⁰ Kommittén har vid musikutbildningarna sett goda exempel på formuleringar i anställningsordningen om att ledningen ska uppmuntra kvinnliga sökanden, och att det ska redovisas inför rektor hur hänsyn tagits till jämställdhetsaspekten vid anställningar och utnämningar. Enligt vad kommittén erfar äger denna redovisning sällan rum.

Ledningarna för musikutbildningarna i både Malmö och Stockholm menade att kvinnor inte *ville* söka befordran och högre tjänster i samma utsträckning som män. En förklaring till detta, som framkom i samtalen, skulle kunna vara att kvinnor föredrar att bli utnämnda och i mindre grad är villiga att söka själva. Detta styrks av den utvärdering som HSV gjort av befordringsreformen:

HSV:s rapport visar att färre kvinnor än män ansöker sedan reformen, men att andelen kvinnliga professorer inte har minskat och att något fler kvinnor än män beviljas sitt önskemål om befordran.³¹

Befordringsreformen som trädde i kraft 1999 innebar möjligheten att bli befordrad på kompetens utan att en särskild tjänst utlystes. De granskningar HSV gjort av befordringsreformen har inte styrkt att bedömningen vid befordringsärenden skulle missgynna kvinnor. Det är möjligt att det kan vara så, men detta har inte kunnat beläggas.

Kommittén har i sammanhanget iakttagit ett par faktorer i befordringsprocessen som vi menar kan påverka kvinnors tillgänglighet till att söka befordran. När kommittén gjorde en översyn av de nämnder som rekommenderar vilka som ska bli befordrade på musikutbildningarna visade det sig att de är starkt dominerade av män. Likaså tycks en stark manlig dominans finnas bland de sakkunniga som är ansvariga för att bedöma de sökandes konstnärliga, pedagogiska och vetenskapliga skicklighet. Nämnderna fattar beslut på underlag från dessa sakkunniga. Det är sällan som fakultetsnämnden eller motsvarande organ gör en annan bedömning än de sakkunniga.

³⁰ Exempelvis Kungliga Musikhögskolan som har 26 manliga professorer och två kvinnliga professorer.

³¹ Pressmeddelande HSV 2002-01-30.

Det finns regler i förordningen som styr könsfördelningen hos sakkunniga, dock har det inte gjorts någon analys över hur systemet med sakkunniga och sakkunnig-utlåtande egentligen ser ut och fungerar.

Kommittén rekommenderar att det inom utbildningarna skapas tydliga och tillgängliga riktlinjer för hur de sakkunniga ska bedöma.

Personerna i ledningsgrupperna uppger också att ingen av dem har undersökt hur pass väl de högre tjänsterna går att kombinera med huvudansvar för hem och familj, och har följaktligen inte heller en strategi för att underlätta en sådan kombination. Detta kan kopplas till den analys som HSV lyfter om att det faktum att kvinnor oftare tar huvudansvar för hushåll och familj blir en anledning till att kvinnor i jämförelse med män inte anses meritera sig tillräckligt eller uppnå tillräcklig erfarenhet för att befordras i jämförelse med män.³²

Kommittén vill därför peka på att ledningen måste ta ytterligare ansvar för att undersöka vad som kan göras för att kvinnor och män ska ha samma grundläggande förutsättningar att meritera sig i en befordringsprocess. Samt understryka rekommendationen ovan, om att begreppet konstnärlig skicklighet tydligt ska definieras för alla inblandade i de sammanhang där det utgör bedömningsgrund.

6.6 Rekrytering av studenter: likabehandling och breddad rekrytering

De scenkonstnärliga utbildningarna skiljer sig från högskolevärlden i stort. De är exklusiva i meningen att det finns ett mycket begränsat antal utbildningsplatser och att studenterna väljs ut genom antagningsprov. Antagningsförfarandet bygger alltså på en jurys bedömning av personliga förutsättningar. För att komma i fråga för antagningsprov gäller desamma kriterier om grundläggande behörighet som regeringen bestämt ska gälla för högskoleutbildning generellt. För antagningsproven gäller utbildningsanordnarnas egna kriterier däribland konstnärlig skicklighet är en bedömningsgrund.

Kommittén har inte gjort någon kartläggning av den sociala och etniska bakgrunden för studenter vid scenkonstnärliga utbildningar. Vi har inte heller gjort en exakt kartläggning av studen-

³² Högskoleverkets rapportserie, 2003:31 R s 25.

ternas könsfördelning. Enligt NU-databasen³³ examineras ungefär hälften kvinnor och hälften män från opera- och teaterutbildningarna. Från Danshögskolans utbildningar examineras närmare 95 procent kvinnor och fem procent män. Från musikutbildningarna utexamineras cirka 40 procent kvinnor och 60 procent män (varierar inom detta spann). Vid musikutbildningarna råder dock dominans av manliga studenter på vissa utbildningsinriktningar medan till exempel sångstudenter oftast är kvinnor.

En analys som HSV gjort under 2005 visar dock på att rekryteringen till de konstnärliga högskolorna är mycket snäv.³⁴ I undersökningen ingick Dramatiska institutet, Danshögskolan, Teaterhögskolan i Stockholm, Operahögskolan i Stockholm och Kungliga musikhögskolan. Resultaten visar att enbart 12 procent av studenterna har arbetarbakgrund medan genomsnittet för övriga universitet och högskolor är 24 procent. Studenter med utländsk bakgrund är också underrepresenterade men inte lika kraftigt: de utgör 13 procent av studenterna, att jämföra med 16 procent på andra universitet och högskolor. HSV förklarar detta bland annat med att utbildningarna på de konstnärliga högskolorna ofta är långa, svåra att komma in på, kräver förberedande utbildning och att det finns en ”tyst kunskap” om hur man kommer in på högskolorna som inte är lika tillgänglig för alla samhällsskikt.

Kommittén anser att bedömningen av vad som är konstnärlig skicklighet är en styrande faktor för antagningsprocessen, precis som vid rekrytering och befordran av lärare och professorer. Vi återkommer alltså till samma argument som ovan om att definitionen av konstnärlig skicklighet (eller kvalitet) är beroende av kontext och de som besitter makten i denna kontext. Apropå detta finner kommittén följande skrivning i Konstnärnämnden senaste årsredovisning intressant:

Konstnärnämnden använder sig av subjektiv kvalitetsbedömning, den troligtvis vanligaste metoden för kvalitetsbedömning inom konsten, en bedömning vars legitimitet grundar sig på ledamöternas samlade kompetens och meriter. /.../ Grupperna skall vara sammansatta så att ledamöterna besitter olika perspektiv. Perspektiven skiljer sig för att man besitter kunskap om olika genrer inom konstarterna, bor i olika delar av landet, har olika kön, representerar olika generationer och olika etniska bakgrunder. Alla dessa drag som särskiljer ledamöterna

³³ NU-databasen är Högskoleverkets databas för nationell uppföljning, innehållande kvantitativa uppgifter om bland annat grundutbildning och forskarutbildning

³⁴ HSV Statistik och analys, (2005) *Snäv rekrytering till de konstnärliga högskolorna*

ifrån varandra utgör grunden för att diskussionen om konstnärlig kvalitet eller kvaliteter förblir levande.³⁵

Kommittén erfar att diskussioner om jurygruppernas sammansättning liknande Konstnärdsnämndens resonemang pågår vid flera av de scenkonstnärliga utbildningarna, däremot finns inga skriftliga formuleringar i strategidokument eller liknande och därför drar kommittén slutsatsen att dessa diskussioner fortfarande är i sin inledningsfas.

Kommittén rekommenderar att de scenkonstnärliga utbildningarna går vidare med dessa diskussioner om sammansättningen av de jurygrupper som ska anta nya studerande samt de riktlinjer som dessa grupper ska ha att arbeta efter.

Kommittén vill framhålla det positiva i att flera av de undersökta universitetens och högskolornas likabehandlingsplaner innehöll åtgärder för att bredda rekryteringen och öka andelen av underrepresenterat kön. Bland planerade åtgärder fanns till exempel att se över antagningsrutiner för att minska risken att könstillhörighet medvetet eller omedvetet påverkar vilka som får tillträde till utbildningen. Även en översyn av kriterier för betygsättning och examination fanns bland förslagen. JämO:s översyn av likabehandlingsplanernas brister riktar dock sitt fokus mot områdena *föräldraskap och studier, sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt betyg och examination*.

Kommittén menar att jämställdhetsintegrering av rekryteringsprocessen är ett sätt att bredda rekryteringsurvalet och garantera likabehandling av studenterna.

Rekryteringsprocessen till universitet och högskolor är ett under senare tid uppmärksammat område. Regeringen lade år 2001 fram propositionen *Den öppna högskolan* (prop. 2001/02:15) med fokus på bland annat breddad rekrytering. Propositionen ledde bland annat till att Rekryteringsdelegationen fick i uppdrag att stödja universitet och högskolor i arbetet med att främja och bredda rekryteringen till högskolan. Det är regeringens, HSV:s och Sveriges förenade studentkårers uppfattning att lagstiftning och de extra ekonomiska resurserna delegationen förfogade över har haft resultat.³⁶

³⁵ Konstnärdsnämndens årsredovisning (2005) s 12-13

³⁶ prop. 2005/6:1, HSV rapportserie 2003:31 R, se SFS åsiktsdokument *Alternativt urval 2002/2003, Tyck till om positiv särbehandling 2005*

Flera av de konstnärliga utbildningarna har genomfört projekt med hjälp av Rekryteringsdelegationen. Danshögskolan har till exempel de senaste åren vidtagit åtgärder som även har haft effekt på könsfördelningen. Det mest omfattade projektet är det så kallade *Streetprojektet* som genomfördes under åren 2003–2005. Projektet gick i korthet ut på att starta sommarkurser och ett collegeår i streetdans (det vill säga hip hop, locking, bogaloo och liknande dansgenrer) och attraherade många manliga sökanden.

6.6.1 Samtalstema: Antagningsprocessen

Vid de seminarier kommittén anordnat har frågan om likabehandling vid rekrytering och antagning till de scenkonstnärliga utbildningarna uppmärksammats. Flera utbildningar har strategier för att öka andelen studerande av underrepresenterat kön. Dramatiska institutet och Operahögskolan har uppgivit att man medvetet valt att prioritera till exempel kvinnliga registudenter för att påverka arbetsmarknaden långsiktigt.³⁷ Vid musikutbildningarna finns det inom vissa institutioner mycket få kvinnliga studenter, till exempel inom jazz. På musikutbildningen i Malmö uppmärksammades detta för några år sedan av dåvarande prefekt som lät jurygrupperna på allvar diskutera vad man ansåg vara kvalitet och vilka kriterier man gick efter vid antagningsproven. Dessa diskussioner ledde till att fler kvinnor antogs.

Ett problem som belysts i samband med antagningsprocessen på musikutbildningarna är att jursammansättningen beror på hur lärarkåren ser ut vid respektive skola och ämne. Om det inte finns några kvinnliga lärare vid en institution, blir juryn sammansatt av enbart män. Eftersom den manliga dominansen är så pass stark vid musikutbildningarna är detta ingen ovanlig företeelse. Ett förslag som några aktörer vid utbildningarna själva hade, var att instifta en gemensam pool av kvinnliga kvalificerade jurymedlemmar för landets musikutbildningar.

Inom dans- och teaterutbildningar pågår en diskussion om till exempel vilken typ av utseende, klasstillhörighet och etnisk tillhörighet som premieras vid antagning till utbildningarna. Teaterutbildningen i Malmö har till exempel granskat vilka dramatiska

³⁷ På teaterutbildningarna kan det vid vissa ansökningstillfällen röra sig om dubbelt så många kvinnliga sökanden än manliga, på DI var det senast cirka 100 fler kvinnor än män som sammantaget sökte en rad utbildningar. Även Operahögskolan i Stockholm har fler kvinnliga än manliga sökanden.

författare och texter som ingår i det utskick som högskolan gör till de sökande för att kartlägga vad man sänder ut för signaler om sin egen utbildning.³⁸

Kommittén ser positivt på dessa diskussioner som kan bli utgångspunkter för förändringsprocesser. Vi menar att när rekryterings- och antagningsprocesser ska jämställdhetsintegreras bör dessa processer i ett första steg kartläggas och analyseras. Finns det element i antagningsproven som gynnar en viss typ av individer mer än andra? I samtalen om skådespelarutbildningarna har frågan gällt om personer som framhäver kvinnlighet och manlighet på ett normativt sätt gynnas framför de som inte följer könsnormer. Riskerar man att exkludera några grupper som kan tänkas stå för en annan form av konstnärlig skicklighet och kvalitet? Och kopplat till en större bild – finns det element i skolans strukturer, värderingar och utbildningselement som motarbetar en individualitet och mångfacettering hos studenterna? Skulle problem och svårigheter uppstå för till exempel storvuxna på Danshögskolan? Vad händer med dem som öppet ansluter sig till en icke-normativ religion eller sexualitet? Och så vidare.

Kommittén vill sammanfatta diskussionerna om antagnings-förfaranden vid utbildningarna med att, i likhet med diskussionen ovan om anställning och befordran av personal, efterlysa tydlighet och transparens när det gäller kriterierna för antagning. Vi rekommenderar utbildningarna att ha en intersektionell ansats och integrera fler maktperspektiv i samband med att antagningsprocessen jämställdhetsintegreras.

En aspekt av rekrytering är kvotering. Till exempel antar skådespelarutbildningarna sedan länge i regel hälften kvinnor och hälften män, trots att det under senare år varit upp till dubbelt så många kvinnor än män som har sökt. Vid båda seminarierna under teaterbiennalen i Umeå diskuterades varför männen kvoteras in och om detta över huvud taget är lagligt. Denna diskussion förs även utanför högskolorna.³⁹ Kvotering inom utbildningsväsendet är i dagsläget en aktuell och komplicerad fråga (i de rättsliga prövningarna är inte över). Kommittén menar att det kan vara aktuellt för de scenkonstnärliga utbildningarna att undersöka vad som egentligen gäller och hur rådande lagstiftning bör tolkas.

³⁸ Projektbeskrivning Teaterhögskolornas samarbetsprojekt (2005) *Att gestalta kön* finns som bilaga 7 i detta betänkande.

³⁹ Kulturnyheterna Sveriges Television 18 oktober 2005.

6.6.2 Samtalstema: Rekryteringsstrategier beroende på mans- eller kvinnodominans

En frågeställning som varit uppe vid flertalet tillfällen är om det krävs olika strategier beroende på om det är en mansdominans eller en kvinnodominans som ska brytas. Vi ser å ena sidan Danshögskolans utbildningar med en majoritet kvinnliga studenter⁴⁰, och å andra sidan musikutbildningarna med en tydlig majoritet av manliga studenter inom vissa inriktningar.

De ovan nämnda utbildningarna som Danshögskolan skapade med stöd av Rekryteringsdelegationen, lyckades attrahera ett stort antal unga män och ökade tillfälligt andelen manliga studenter med 300 procent. Projektet är nu avslutat och i dagsläget finns inga fler medel eller planer på att fortsätta med projektet. Danshögskolan fick däremot regeringens uppdrag att starta upp en treårig nycirkusutbildning med start hösten 2005. Det är sannolikt att även nycirkus kommer att locka fler manliga studenter till skolan.

Detta är inget kommittén i sak önskar invända emot, däremot vill kommittén peka på att både street och nycirkus är konstnärliga yttringar som bär starkt maskulina drag. Streetkulturen har i sin kommersiella form till och med sexistiska element. Att göra Danshögskolan mer attraktiv för manliga sökanden genom att göra skolan mer maskulin är givetvis ett sätt att försöka öka den statistiska jämställdheten. Det kan dock finnas en risk att en sådan här strategi för breddad rekrytering sker utifrån icke-problematiserade maskulinitetsnormer⁴¹. Om detta är fallet, menar vi att strategin kan ifrågasättas – uppdelningen mellan kvinnor och män, manligt och kvinnligt kan förstärkas istället för att rubbas. Kommittén erfar att det vid Danshögskolan finns olika åsikter om hur högskolan ska förhålla sig till dominansen av kvinnor. Som nämnts tidigare är det långt ifrån självklart att en ökad jämställdhet handlar om samma saker inom dansutbildning som inom musikutbildning, eftersom ingenting tyder på att de män som söker sig till Danshögskolan missgynnas.⁴²

Ett annat exempel på jämställdhetsintegrering av rekrytering är Dramatiska institutets maskörutbildning. DI har i flera års tid aktivt försökt få fler manliga sökanden, men år 2005 sökte inte en enda man. Därför kommer DI att under hösten 2006 starta en pre-

⁴⁰ Av Danshögskolans utexaminerade studenter är i dag cirka 95 % kvinnor och 5 % män.

⁴¹ se Landell, Liv i detta betänkande.

⁴² se Landell, Liv i detta betänkande, om diskussionen vid seminariet på Dansens Hus.

parandkurs för män för att attrahera manliga maskörer i ett längre perspektiv. DI har även tidigare gjort en liknande satsning för att få kvinnliga sökanden till film ljudutbildningen. Kommittén ser positivt på sådana försök att bryta könsmärkning av olika utbildningar.

6.7 Undervisningen i de grundläggande högskoleutbildningarna: jämställdhetsintegrering och genusperspektiv

Varje universitet och högskola utformar i hög grad själva innehållet och upplägget på sina utbildningar. Utbildningsplaner, kursplaner, litteraturlistor och liknande slås fast av högskolans beslutande organ. Den enskilda läraren har vanligtvis stor frihet i att utforma sin undervisning.

De flesta scenkonstnärliga utbildningar har till skillnad från mer teoretiska utbildningar en hög lärartäthet och bygger sin pedagogik på en nära relation mellan lärare och student – en pedagogik som på flera utbildningar ligger nära den traditionella relationen mästare – lärling. En mästare-lärlingrelation innebär att varje student har ett fåtal lärare som överför sin kunskap till studenten i en studiesituation som till stora delar saknar yttre insyn.

Scenkonstnärlig utbildning kräver en stor personlig satsning av studenterna – en student utgör så att säga sitt eget arbetsmaterial – något som kan ge stor frihet men också göra studiesituationen extra känslig för auktoritetens bedömning av kapacitet, förmåga och talang. Detta är en faktor som lätt kan påverka den psykosociala upplevelsen av studiesituationen. Utbildningens exklusivitet och den frekventa bedömningen av studenternas personliga egenskaper och förmåga gör även att det lätt uppstår konkurrens mellan studenterna.

I JämO:s riktlinjer för arbetet med likabehandling av studenter ingår att säkerställa den studiesociala miljön, betyg och examination. Kommittén är av uppfattningen att en jämställdhetsintegrering av den grundläggande högskoleutbildningen och undervisningen spelar en avgörande roll för att en likabehandling mellan könen ska uppfyllas vid de scenkonstnärliga utbildningarutbildningarna.

Det är kommitténs samlade intryck att representanter för ledningen på de allra flesta scenkonstnärliga universitet och högskolor är intresserade av både jämställdhetsintegrering av utbildningarna

och genusperspektiv i undervisningen. Samtliga ledningsrepresentanter kommittén har samtalat med anser att det finns könsmaktordningar i utbildningarna, vilket de menar tar sig uttryck i att en manlig tradition och manlig blick råder. Dock mötte vi en osäkerhet om var i verksamheten detta tar sig uttryck, och ibland fanns en ovilja mot att vidta åtgärder för att dessa mönster ska kunna brytas. En kvarstående fråga är därför på vilket sätt som kunskapen om jämställdhets- och genusperspektiv kan ökas i organisationen, inte minst inom lärarkåren.

6.7.1 Jämställdhetsintegrering av den grundläggande högskoleutbildningen

Jämställdhetsintegrering av den grundläggande högskoleutbildningen syftar främst till att skapa likvärdiga förutsättningar för kvinnor och män att ta till sig den kunskap som förmedlas. Utbildningens innehåll och struktur ska vara utformad så att kvinnor och män kan ta till sig kunskapen på lika villkor. En förutsättning för detta är att lärarna är kunniga i jämställdhetsfrågor och kan problematisera de förhållanden som råder vid konstnärliga utbildningar.

Gertrud Sandqvist vid Konsthögskolan i Malmö, (som är en del av Lunds universitet), skriver i boken *Konstfeminism* att en representativ jämställdhet inom en patriarkal struktur som den som råder vid de konstnärliga utbildningarna, inte räcker för att ändra strukturen i grunden. Konstnärsrollen måste granskas utifrån förväntningar som överförs från generation till generation.⁴³ Sandqvist menar att två undervisningstraditioner sammanförs i den traditionella konstakademiutbildningen:

Den ena, och fortfarande den överlägset mest inflytelserika, är den gamla Mästare-lärling-traditionen, förstärkt med mer eller mindre grumliga romantiska idéer om geniet. Den andra är renässansens idé om akademien som ett centrum för fritt utbyte av idéer och kunskapsproduktion mellan jämbördiga.⁴⁴

Sandqvist menar att just mästare-lärlingrelationen är problematisk eftersom den

⁴³ Fristående utställningskatalog för utställningen *Konstfeminism* (2005): *Konstfeminism: strategier och effekter i Sverige från 1970-talet till i dag*, Stockholm: Atlas

⁴⁴ *ibid.* s. 180.

/.../ vidmakthåller en struktur som bygger på en icke ifrågasatt personlig auktoritet som faller omdömen eller ger goda råd till någon som i denna modell måste befinna sig i underläge.⁴⁵

Sandqvist skriver om konstutbildningar, men vi menar att hennes slutsatser i stor utsträckning är giltiga även för scenkonstutbildningar. Kommittén ser utifrån ett jämställdhetsperspektiv flera möjliga problem med att kunskapsöverföring sker i så avgränsade miljöer, som det är fråga om i scenkonstnärlig utbildning. Om relationen mellan lärare och student mer börjar bygga på personliga överenskommelser än tydligt formulerade ramar, kan studenten lätt hamna i en beroendesituation till sin lärare. Studenten kan även i en situation med ett fåtal kunskapskällor få svårt att förhålla sig kritisk till förmedlad kunskap och kan ha svårt att kritisera sin lärare.

Det är kommitténs iakttagelse att det är alltför många scenkonstnärliga utbildningar som konstaterar att de har en snedvriden könsmaktstruktur i sin undervisning som kan missgynna studenter, men inte förmår sätta fingret på var problemen finns och uppstår.

Kommittén menar därför att undervisningssituationen behöver problematiseras på de scenkonstnärliga utbildningarna så till vida att jämställda villkor integreras. Detta är nödvändigt för att säkerställa att undervisningen sker på villkor som gör att alla individer oavsett kön eller social bakgrund kan tillgodogöra sig undervisningen.

En del i integreringen av jämställda villkor i undervisningen är att de pedagogiska ramarna tydliggörs. Kommittén föreslår att detta sker i ett första steg genom en obligatorisk och kontinuerlig diskussion mellan lärare och studenter. Men även i en analys och kartläggning av den undervisning man bedriver, antingen med hjälp utifrån eller genom självanalys.

Kommittén anser vidare att högskolornas alla lärare bör genomgå ett kunskapslyft inom jämställdhetskunskap, detta återkommer vi till i avsnitt 6.9.2.

⁴⁵ *ibid.* s. 180.

6.7.2 Genusperspektiv i den grundläggande högskoleutbildningen

Regeringen har sedan 1990-talet lyft fram vikten av genusperspektiv i den traditionella högskolans utbildningar i bland annat regleringsbrev och propositioner. Högskoleverket har i samarbete med sekretariatet för genusforskning tagit fram en rad skrifter som beskriver hur genusperspektiv integrerats inom till exempel läkar- och juristutbildningen.

Diskussioner om de scenkonstnärliga utbildningarna utifrån genusperspektiv har hittills drivits främst av studenter enligt vad kommittén erfar. Detta hänger ihop med den tredje principen för jämställdhetspolitiskt förändringsarbete som vi presenterar i inledningskapitlet i betydelsen av organisering. Enskilda och organiserade studenter (framför allt kvinnors) arbete har haft en avgörande betydelse för att jämställdhets- och genusperspektiv har det utrymme på utbildningsanordnarnas dagordning som de faktiskt har i dag, framför allt gäller detta teaterutbildningarna och DI. Studenterna har krävt och anordnat genusedagar, föreläsningar, seminarier och så vidare. För att citera en manlig student vid Dramatiska institutet:

Jag kräver att få lära mig om genusperspektiv och hur jag kan använda mig av det i mitt arbete. Omvärlden och framtida arbetsgivare utgår från att jag behärskar det.

I våra samtal med utbildningarna framstår genusperspektiv som en generationsfråga där en yngre generation generellt bär med sig en större kunskap från bland annat gymnasiet. Det är studenter som varit initiativtagare och pådrivande men vid ett par av utbildningarna har även enskilda lärare tidigt gjort pionjärinsatser och försökt integrera genusperspektiv i sin undervisning. Några av universiteten och högskolorna har de senaste åren genomfört en organiserad fortbildning i genusperspektiv för fast anställda lärare.

Kommittén vill lyfta fram utvecklingen på teaterutbildningarna i Malmö, Stockholm och Göteborg där studenters kamp och initiativ så småningom kommit att mötas upp av ledningen och där det framför allt i Stockholm och Malmö pågår en mycket intressant och kreativ utveckling. ”Genusveckor” och ”genusedagar” har arrangerats i samarbete mellan studenter och lärare. Under år 2005 genomförde teaterutbildningen i Malmö ett såväl experimentellt som ett mer systematiskt arbete med att utveckla och kartlägga den

egna verksamheten. Ett införande av genusperspektiv i kursplanen planerades vid tidpunkten för kommitténs besök. Ledningen för Teaterhögskolan i Stockholm har under år 2005 tagit initiativ till ett banbrytande nationellt projekt där samtliga teaterutbildningar under ett år ska samarbeta för att öka medvetenheten och kunskapen om hur ett genusperspektiv kan användas i den praktiska undervisningen.⁴⁶

Det är kommitténs intryck att regeringen generellt lyckats med att styra verksamhet när det gäller såväl jämställdhetsarbete som genusperspektiv i undervisning och forskning. Detta gäller särskilt de utbildningsanordnare som redan prioriterar frågorna. I regleringsbrevet för 2006 ingår också att samtliga universitet och högskolor ska ”rapportera hur genusperspektiv beaktas i utbildningen”.

Kommittén menar att krav på genus- och jämställdhetsperspektiv bör förtydligas i regleringsbrev till de högskolor som bedriver scenkonstnärliga utbildning, se kapitel 2 i detta betänkande.

6.8 Strukturer i de grundläggande högskoleutbildningarna: Kanon, mästare-lärling och den självständiga studenten

Kommittén har iakttagit två faktorer inom de scenkonstnärliga utbildningarna som är av stor betydelse för utbildningens utformning. Den ena är den betydelse som *kanon*⁴⁷ spelar i det konstnärliga innehållet. Den andra är den mästare-lärlingpedagogik som vi introducerat ovan.

6.8.1 Samtalstema: Kanon

De scenkonstnärliga utbildningarna bygger stora delar av sin undervisning på studenters möten med verk som anses vara av unik kvalitet och utövare som anses historiskt centrala. Dessa möten kan innebära nödvändig utveckling för studenterna inte bara på ett

⁴⁶ Projektbeskrivning Teaterhögskolornas samarbetsprojekt (2005) *Att gestalta kön*, se bilaga 7 i detta betänkande.

⁴⁷ Definition av kanon: ”..det urval av litterära verk som vid en viss tid läses i skolor, är föremål för forskning, hålls aktuella genom nyttgävor osv. Detta urval beror av tidens värderingar och antas präglade av nya generationers normer och litterära uppfattning. Därför är sådan kanonbildning numera föremål för studium och debatt inom den s.k. receptionsforskningen och inom undervisningsväsendet, särskilt i USA..” Nationalencyklopedin.

konstnärligt utan även på ett tekniskt plan, inte minst för att studenterna med största sannolikhet kommer att möta dessa verk och upphovsmakare åtskilliga gånger under sitt yrkesliv.

Kommittén erfar från samtalen med utbildningsanordnarnas ledningsgrupper att den kanon som används i undervisningen på till exempel musik- och teaterutbildningar utgörs så gott som uteslutande av verk skapade av män. Till exempel har alla teaterutbildningars grundblock i scenframställning sin bas i manliga dramatikers texter (Tjechov, Strindberg och Shakespeare med flera). Samtliga teaterutbildningar har även sin pedagogiska bas i manliga föregångare och pedagogers arbeten och visioner. Det finns alltså i dagsläget överlag ytterst få verk av kvinnliga upphovsmän i den grundläggande högskoleutbildningen på landets samtliga scenkonstnärliga utbildningar. Däremot har enskilda lärare och till exempel kvinnliga pedagoger en mycket stark ställning på några av utbildningarna.

I ett samtal uttryckte en kvinnlig teaterstudent sin frustration över det faktum att kanon ser ut som den gör och hänvisar henne till en viss typ av roller: ”Jag börjar spela kvinna innan jag spelar rollen”. Villkoren för kvinnliga studenter inom en skådespelarutbildning som bygger på en manlig kanon fördjupas i Tove Ellefsen Lysanders essä i detta betänkande. De kvinnor som Ellefsen Lysander intervjuat beskriver kanons betydelse i utbildningen på ett sätt som tyder på att kvinnor inte givits likvärdig utbildning som män. Skådespelarutbildningarna har själva formulerat problemet på ett tydligt sätt i ansökan där projektet *Att gestalta kön* beskrivs:⁴⁸

Vi upplever att det finns en stor omedvetenhet om de föreställningar om kön som förs vidare inom den praktiska undervisningen vid skådespelarutbildningarna i Sverige. Teatern - och därmed även skådespelarutbildningen - präglas av en patriarkal syn på kön och könsrollsmönster, som av tradition och hävd tämligen okritiskt traderas vidare. Detta beror dels på teaterns tröghet som konstform, dels på att man redan som skådespelarstudent arbetar huvudsakligen med textmaterial och annat material (bild, media etc.) som tillhör den västerländska kanon inom konsten, vilken i sin tur tillhör en patriarkal historiskrivning och kultursyn. Dessutom har flertalet ledande pedagoger inom scenframställning och portalfigurer inom skådespelaryrket av tradition varit män. Detta upplever vi som ett problem och en begränsning för såväl våra manliga som kvinnliga studenter.

⁴⁸ Projektbeskrivning Teaterhögskolornas samarbetsprojekt (2005) *Att gestalta kön*, se bilaga 7 i detta betänkande.

Enligt de samtal kommittén har haft med representanter för de scenkonstnärliga utbildningsanordnarnas ledning, lärare och studenter är de flesta medvetna om att begränsningar i undervisningens innehåll påverkar graden av utrymme och möjligheten till utveckling som hänvisas studenter av olika kön i deras undervisning, till exempel inom opera- och teaterutbildningarnas scenframställningsblock.

Teaterutbildningarna försöker i vissa fall kringgå den manliga kanon och hitta alternativ för att ge sina studenter en mer jämställd utbildning där båda könen har samma möjligheter till att utvecklas och där båda könen erfarenheter tas till vara. På samtliga skådespelarutbildningar har vid ett eller flera tillfällen beställts pjäser skrivna av kvinnliga dramatiker till slutproduktioner. Operahögskolan i Stockholm har specialbeställt en nyskriven opera för att kunna erbjuda sina kvinnliga studenter intressanta kvinnoroller. Malmö teaterhögskola, vid Lunds universitet, har låtit kvinnor spela mansroller, inte bara i ett undersökande av kön, utan även för att ge kvinnliga studenter en drivande, stark, mångfacetterande roll att undersöka. På Teaterhögskolan i Luleå har studenterna drivit igenom att få arbeta med texter med antingen enbart kvinnor eller män, då de upplevde att scenframställningen oftast innebar en ony-anserad kvinnoroll och en mansroll som ofta var den drivande och hade flest repliker. På Danshögskolan har kvinnliga studenter drivit igenom att få dansa ”killroller”. Detta arbete kommer att fördjupas inom ramen för ovan nämnda projekt.

Danshögskolan utmärker sig genom sin avsaknad av både kanonisering och historieskrivning. Ytterst sällan återskapas verken av de främst kvinnliga pionjärer och stora koreografer som förekommit och förekommer inom den moderna dansens snart hundraåriga historia. En av förklaringarna kan vara den moderna dansens fokus på nyskapande. Här återproduceras inte verk som inom den klassiska baletten. Intressant att notera är att den klassiska baletten som åtnjuter en högre status också har en omfattande manlig upphovsskapande kanon.⁴⁹

Kommittén erfar från samtalen att det finns en del mer eller mindre outtalade idéer på musikutbildningarna om att kvinnor inte ”kan” spela vissa instrument och bilden av att kompositörer och dirigenter är män lever också kvar. I detta betänkande åskådliggör musikvetaren Tobias Pettersson hur kvinnor utestängts från

⁴⁹ se Hilton, Johan i detta betänkande

musikhistorien och hur kvalitetsbegrepp och kanonisering styrts historiskt bland annat utifrån idéer om manligt och kvinnligt.⁵⁰

Även i juryarbetet vid musikutbildningarna uttrycks att det kan finnas en risk att den sökande bedöms enligt en manlig kanon, exempelvis inom jazzen, där det i princip saknas kvinnliga kanoniserade förebilder på instrument medan sångerskorna är desto fler (något som också återspeglas i sammansättningen av musikutbildningarnas studenter).

Vi menar att det är nödvändigt med insatser som höjer medvetenheten om innehållet i kanon. Det finns kvinnliga upphovsmakare inom musik, teater, dans och möjligen även inom opera som måste ges utrymme. Skådespelarutbildningarna planerar att i ovan nämnda projekt ta hjälp av litteraturvetare för att inventera och utvidga den dramatik som studenterna arbetar med. Kommittén menar att sådan samverkan med forskare inom till exempel litteratur-, teater-, dans- och musikvetenskap som bedriver forskning om kvinnors insatser i historien, är en god strategi för att problematisera den kanon som utbildningarna bygger på. Studenterna bör få möjlighet att möta en rättvis bild av att kvinnor har varit upphovsmakare och uttolkare i långt större omfattning och under längre tid än vad den nutida versionen av historien lär oss. Att varje generation kvinnliga scenkonstnärer ska tro att de tillhör den första eller möjligen den andra generationen som får ingå i den i övrigt manliga sfären är inte bara ett hinder för utveckling, det är också ovetenskapligt.

Kommittén drar slutsatsen att den manliga kanoniseringen och frånvaron av en kvinnlig sådan på de scenkonstnärliga utbildningarna påverkar maktstrukturerna och de värderingar som finns på högskolorna samt på vissa håll innebär konsekvenser för den praktiska undervisningen ur jämställdhetsperspektiv.

Kommittén har i sitt remissvar på regeringens förslag till nya examensbeskrivningar av de konstnärliga utbildningarna, föreslagit tillägg som innebär att studenterna bör visa ett kritiskt förhållningssätt till kulturarvet och till samtida och historiska kvalitetsbegrepp.

⁵⁰ se Pettersson, Tobias i detta betänkande

6.8.2 Samtalstema: Mästare-lärlingrelationen

Musikutbildningarna menar att deras pedagogik bygger på mästare-lärlingtradition medan de övriga utbildningarna gärna vill markera att de tagit sig ifrån denna traditionella undervisningsform. De framhåller att de erbjuder sina studenter olika typer av verktyg och tekniker som studenterna självständigt kan väga mot varandra. Kommittén argumenterar i avsnittet ovan om jämställdhetsintegrering i undervisningen för att mästare-lärlingtraditionen måste ges tydligare ramar för att jämställdhetssäkras.

Kommitténs intryck av samtalen med musikutbildningarnas ledningar i Stockholm och Malmö är att det finns en medvetenhet om att mästare-lärlingstrukturen kan innebära problem. Det finns en vilja att förändra denna typ av pedagogik, inte minst för att generera mer självständiga studenter. Majoriteten av studenterna på musikutbildningarna är mycket unga. De flesta kommer direkt från gymnasiet och beskrivs som ”villiga att rätta in sig i ledet”, något som de sedan fortsätter att bära med sig under hela sin utbildning.

Vissa utbildningsanordnare har försökt vidga studenternas kontaktyta genom att införa mentorskap, ta in ytterligare förebilder från branschen och öka antalet lärare per student. Dessutom planeras yrkesförberedande kurser för att studenterna ska kunna vara mer självständiga i sina karriärval och förhoppningsvis vara mindre beroende av sin huvudlärarens inflytande och rekommendationer.

Självklart är det inte bara studentens situation som påverkas av att ha så pass få huvudlärare och en så hårt knuten relation till sin huvudlärare. Även för lärarna kan detta givetvis upplevas som en belastning. Varje lärare har ett tungt ansvar för att just deras studenter ska lyckas både i sin utveckling men också i det långa loppet som verksam på en professionell arena.

Kommittén har under utredningsarbetet fortsatt ha en dialog med Johannes Johansson, tidigare prefekt vid Musikhögskolan i Malmö.⁵¹ Så här formulerar han problematiken i den gemensamma ansökan som musikutbildningarna i Malmö, Göteborg och Stockholm gjort för att finansiera forskningsprojektet *Vem äger läran-det?*⁵²

Ett viktigt riskområde som observerats i detta sammanhang är det ofta lika omedvetna som starka maktförhållande som råder i denna undervisningssituation. Denna oartikulerade och otillräckligt problematis-

⁵¹ Johannes Johansson är tillträdande rektor för Kungliga Musikhögskolan.

⁵² Ansökan finns som bilaga 8 i detta betänkande.

serade över- och underordning behöver undersökas ur genus- och jämställdhetsperspektiv och andra maktperspektiv, som t.ex. påverkan på läroprocesserna och hur förmågan att möta förändringar påverkas. Vidare bör man undersöka hur maktordningen kan påverka studentens förmåga att möta ett diversifierat yrkesliv, där självständighet och förmåga att hitta nya och individuella lösningar kan vara angörande för arbetsmöjligheterna.

Forskningsprojektet innebär alltså en genomlysning av mästar-lärlingpedagogiken och dess konsekvenser vid landets musikhögskoleutbildningar. Kommittén menar att detta projekt skulle tillföra musikutbildningarna värdefull analys och redskap för förändring.

Även på de övriga scenkonstnärliga utbildningarna möter en student relativt sett begränsad krets av lärare. Studenterna kan vara rädda att ifrågasätta eller föra fram kritik, då lärarna ofta är parallellt aktiva inom sitt yrke och därför innebär direkta och viktiga kontakter med arbetslivet. Det finns också en extra känslighet inbyggd i den spegling man som student får då man arbetar med sig själv som verktyg i så stor utsträckning.

Kommittén uppmantrar en bred genomlysning av mästar-lärlingpedagogiken och ser gärna fler lösningar som mentorer och parallella karriärs- och yrkesförebilder. Projektet "Vem äger läran" ser kommittén som en början på en ovärderlig utveckling av genomlysningen av pedagogiken inom scenkonstnärliga utbildningar, och som kan ligga till grund för nya pedagogiska praktiker utifrån jämställda villkor.

6.8.3 Samtalstema: Den självständiga studenten – en drömbild?

Det finns en stark önskan vid de flesta scenkonstnärliga utbildningar om att öka studenternas självkänsla och möjlighet att formulera sig intellektuellt kring sitt arbete. I detta sammanhang är det viktigt att känna till bakgrunden: hur de scenkonstnärliga utbildningarna har gått ifrån att ha varit elevskolor, starkt knutna till en institutionsscen och byggda på mästare-lärlingrelationer, till att på 1960-talet skiljas tydligare från det professionella arbetslivet. Detta genom beslut av regeringen, som syftade till att ge eleverna möjlighet att utbildas självständigt fria från branschinflytande. Med undantag för de konstnärliga högskoleutbildningarna i Stockholm

inordnades högskoleutbildningen sedan i Sverige i större enheter i och med 1977 års högskolereform. De konstnärliga högskoleutbildningarna i övriga landet inordnades i universiteten på respektive ort. I Stockholm inrättades åtta konstnärliga högskolor. I dag finns det sju kvar. Att de scenkonstnärliga utbildningarna fick högskolestatus ställde krav på att ett mer vetenskapligt förhållningssätt skulle samspela med det konstnärliga.

Representanter från musikutbildningarna och musikbranschen har vid kommitténs seminarium såväl som vid våra besök uttryckt en vilja att bryta den kultur som råder både på utbildningarna och inom yrkeslivet där en musiker fostras till att inte ifrågasätta eller över huvud taget intellektualisera sitt yrke eller sin utbildningsprocess.

På Danshögskolan pågår diskussioner om hur studenterna ska få mer plats för reflektion och mer teoretisk undervisning. Även inom teater- och operautbildningar på högskolenivå finns en strävan efter att individualisera utbildningen mer och ge studenterna fler verktyg för att analysera och verbalisera.

Det borde finnas stora möjligheter att koppla ihop såväl jämställdhetsarbete som genusperspektiv med diskussionerna om självständigare studenter. Vissa lärosäten visar även prov på att så börjat ske.

6.9 Faktorer som främjar respektive hindrar pedagogisk och konstnärlig förnyelse i de grundläggande högskoleutbildningarna

Mötena med högskolorna har gett många intressanta samtal och här samlar vi de tankar, idéer och argument som har ventilerats både för och emot en jämställdhetssäkring och ett användande av genusperspektiv i undervisningen. Vi har mött diskussioner om genusperspektiv som en generationsfråga, behovet av kunskapslyft bland lärare, gästlärare och ledning, och även sett en diskussion om relationen mellan yrkesliv och skola och möjligheter till hur högskolorna sinsemellan kan utbyta kunskap.

6.9.1 Samtalstema: Studenternas engagemang

”Genus” formulerades vid några tillfällen under samtalen som en generationsfråga. Detta reste i sin tur intressanta frågor, bland annat om hur studenternas kompetens bör och kan användas på bästa sätt då studenterna ofta besitter mer kunskap än sina lärare. Studenters engagemang har spelat och spelar en avgörande roll i utbildningarnas jämställdhetsarbete och i att integrera genusperspektiv i utbildningarna. Frågorna har på flera håll drivits av såväl kvinnliga och manliga studenter.

Vi vill gärna betona att organisering av studenter bör stödjas, enligt den princip om stöd till organisering som vi presenterar i betänkandets inledning. Studenters engagemang är en viktig påverkande kraft. Men vi vill betona att arbetet med jämställdhetsintegrering och med att integrera genusperspektiv i utbildningarna är ledningens ansvar och detta ansvar bör tas på ett mer självklart och omfattande sätt än vad som är fallet vid de allra flesta scenkonstnärliga utbildningar i dag.

6.9.2 Kunskapslyft nödvändigt

Kommitténs bedömning är att det finns en stor vilja att i ökad utsträckning arbeta med jämställdhet på de scenkonstnärliga utbildningarna, och att det även finns en nyfikenhet och vilja att integrera jämställdheten i undervisningen. Det är också kommitténs bedömning att det största hindret för jämställdhetsintegrering är att kunskap saknas, främst råder en brist på pedagogiska verktyg hos lärare och ledning.

Teoretisk kunskap finns att hämta, föreläsningar hålls, seminariedagar arrangeras och så vidare. Men det saknas än så länge grundläggande verktyg för att de scenkonstnärliga utbildningarna ska kunna omfatta en könsmedveten pedagogik,⁵³ något som i högsta grad även gäller Sveriges universitet och högskolor i stort.

En svårighet med ett generellt kunskapslyft är att en stor del av de undervisande lärarna på landets konstnärliga högskolor är gästlärare. Även omsättningen av timlärare är på många skolor hög.⁵⁴ En heltäckande fortbildning i jämställdhet för samtliga lärare, tim-

⁵³ Se Bondestam (2001) *I jämställdhetens tecken; semiologiska fragment*, Uppsala: Tryck & Medier.

⁵⁴ Musikhögskolan, vid Lunds universitet, räknar till exempel med att cirka 200 lärare per år i olika anställningsformer anlitas.

anställda och gästlärare anses av vidtalade utbildningar som en omöjlig uppgift att genomföra.

Det finns en insikt om de negativa effekterna på skolans jämställdhetsarbete som den höga gäst- och timplärarkvoten kan ha. Ännu tycks det dock vara ett långt steg kvar innan kunskap om jämställdhets- och genusperspektiv är meriterande vid anställning av gästlärare och timplärare.

De ovan nämnda projekten *Att gestalta kön* respektive *Vem äger lärandet?* är exempel på kompetenshöjande insatser som bygger på samarbete utbildningsanordnarna emellan. En av våra slutsatser efter att våra möten med utbildningsanordnarna, var att liknande eller skilda erfarenheter av förändringsarbete sällan utbyts. Det är positivt att detta sker nu.

Kommittén rekommenderar att kompetens i genus- och jämställdhetsperspektiv ska betraktas som meriterande när det gäller befordringar och anställning av fast och tillfälligt anställd undervisande personal.

Kommittén föreslår att de scenkonstnärliga utbildningar som bedrivs av självständiga högskolor, ska ges i uppdrag att utforma utbildning i jämställdhetskunskap för undervisande personal. Samarbeten med andra motsvarande konstnärliga utbildningar bör prioriteras. Samarbete och erfarenhetsutbyte förstärker kompetenser.

I förslagsdelen i detta betänkande ger kommittén förslag på att de samtliga undervisande lärare vid scenkonstnärliga högskoleutbildningar skall genomgå en pedagogisk utbildning där jämställdhet och genusperspektiv utgör en viktig del.

6.9.3 Samtalstema:Relationen mellan yrkesliv och utbildning

De scenkonstnärliga studenternas relation till sina framtida arbetsgivare har historiskt varit uppe för diskussion vid ett flertal tillfällen. Är isolering från yrkelivet att föredra för att låta studenterna förkovra sig utan för stor påverkan utifrån? Eller ska de scenkonstnärliga utbildningarna ses som plantskolor med nära koppling direkt till det professionella livet? När riksdag och regering i mitten av 1960-talet beslöt att inrätta självständiga teaterhögskolor och skilja Operahögskolan från Kungliga Operan var tanken att ge studenterna möjlighet att förkovra sig och utvecklas självständigt. Under 1980-talet ansågs istället att studenterna behövde mer kon-

takt med den professionella världen och bland annat praktikterminer inrättades. En balans eftersträvas i dag på utbildningarna.

Kommittén har i sina möten med de scenkonstnärliga utbildningsanordnarna vid ett flertal tillfällen mött frågan om hur pass radikala de som utbildningsanordnare kan vara i relation till hur yrkeslivet ser ut. I kommitténs möten med de scenkonstnärliga institutionerna har många representanter å sin sida satt sitt hopp till de scenkonstnärliga utbildningarna och menat att förändringen måste börja där. Var ska då förändringen börja? Att de scenkonstnärliga utbildningsanordnarna kan påverka långsiktigt framstår absolut som möjligt, samtidigt är det talande när ett par rektorer beskriver hur deras kvinnliga teaterstudenter kommer tillbaka från praktikterminer vid institutionsteatrarna och har tappat mycket av glöden. Det verkar finnas en stor känslighet hos studenterna inför de signaler arbetsmarknad och bransch skickar, därför är det inte troligt att det kommer att räcka med radikalare utbildningar för att åstadkomma förändring.

Kommittén har inte stött på samarbeten kring jämställdhet mellan scenkonstnärliga utbildningar och scenkonstens institutioner. Inom filmområdet har dock Dramatiska institutet och Svenska Filminstitutet inlett samtal om hur de tillsammans skulle kunna möta de krav på jämställdhet som det nya filmavtalet kräver. Detta menar kommittén är ett exempel som scenkonstnärliga utbildningar bör kunna inspireras av.

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 trygghetssystem, villkor för egenföretagande med mera. Kommittén menar att insikt i detta krävs för att rusta studenterna för ett framtida arbetsliv där de kan ställa krav på jämställda villkor.

Kommittén har i sitt remissvar på regeringens förslag till nya examensbeskrivningar av de konstnärliga utbildningarna, föreslagit tillägg som innebär att studenterna skall visa förståelse för *konstens och konstnärers roller och villkor i nutida och historiska samhällen*. Tillägget innebär att examensbeskrivningen bör ställa krav på en förståelse för konstnärers roller i olika sektorer av samhället (så som offentligt, kommersiellt och ideellt) och förståelse för de villkor som råder inom kultursektorns komplexa arbetsmarknad.

Kommittén vill uppmuntra till samarbete mellan de scenkonstnärliga utbildningsanordnarna på högskolenivå och de statliga institutionerna i såväl konstnärliga som fackliga frågor.

6.10 Konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete och konstnärligt utvecklingsarbete

I högskolelagen (1992:1434) anges att högskoleutbildningen skall vila på vetenskaplig eller konstnärlig grund samt på beprövad erfarenhet och att högskolorna skall bedriva forskning och konstnärligt utvecklingsarbete. Det konstnärliga utvecklingsarbetet har utvecklats som en motsvarighet till forskningen inom andra områden och har en viktig roll för att öka den samlade kunskapen på ett annorlunda och mer subjektivt sätt än gängse vetenskaplig verksamhet.⁵⁵

Vetenskapsrådet, som fördelar medel till konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete, beskriver genom essäer i sin årsbok för 2004 vad konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete kan vara;

En praxisbaserad kunskapsutveckling inom det konstnärliga området kommer nödvändigtvis att anta brokiga former, på ett helt annat sätt än den strikt vetenskapliga forskningen. Brokigheten måste ses som ett värde snarare än som ett problem. Problemet borde snarare vara vetenskaplighetens entydighet än det konstnärliga utvecklingsarbetets mångtydighet.⁵⁶

Det finns i dag i stort sett två olika benämningar för konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete, det ena är konstnärligt utvecklingsarbete (KU) som innebär de öronmärkta medel som ingår i utbildningsanordnarnas statliga anslag. Det andra är de medel som kan sökas från Vetenskapsrådet och som kallas konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete (konstnärligt FoU).⁵⁷

Sedan högskolereformen 1977 har både begreppet och verksamheten konstnärligt utvecklingsarbete (KU) debatterats livligt. De

⁵⁵ prop. 2000/01:3.

⁵⁶ Vetenskapsrådets årsbok 2004 för Konstnärligt FoU, s. 73.

⁵⁷ Utöver Vetenskapsrådet finns finansieringsmöjligheter genom stiftelser, myndigheter och statliga verk som har intresse för Konstnärligt FoU. Vetenskapsrådet har också bildat en samrådsgrupp, där Riksbankens jubileumsfond, Stiftelsen Skapande Människa, Framtidens Kultur, Konstnärnämnden, KK-stiftelsen och Vinnova ingår. I denna samrådsgrupp finns en grupp som ska ta fram ett översiktsmaterial om hur Konstnärligt FoU är organiserat och kan finansieras.

rapporter och utvärderingar som kommittén har tagit del av, ger en bild av ett relativt nytt och odefinierat område som både av scenkonstens utövare och av forskare söker sin form och sitt innehåll. I propositionen Forskning och förnyelse (2000/01:3) lyftes konstnärligt FoU fram som ett av åtta prioriterade områden.⁵⁸ Ansatsen är att samspelet mellan konst och vetenskap kan utveckla nya metoder och kunskap inom samtliga vetenskapsområden. Den kritiska reflektion som kännetecknar det vetenskapliga arbetet, bör kunna ha en motsvarighet i en konstnärlig utvecklingsprocess. Området kan ses som en samlingsrubrik för aktiviteter på gränsen mellan konstnärligt skapande och forskning kring de konstnärliga processerna. Regeringen påpekar i propositionen också vikten av samverkan mellan högskolorna i detta arbete.

Satsningen på konstnärligt FoU har lett till intensiva diskussioner om villkor för det konstnärliga områdets kunskapsuppbyggnad. Diskussionen har bland annat handlat om förutsättningarna för samverkan mellan konstnärer och forskarsamhälle. Måste konstnärlig forskning legitimeras genom den traditionella akademien eller bör sådan forskning utformas på egna premisser?

Det finns i dag inga specifika kriterier för vad KU måste innehålla eller medföra eller hur det ska avrapporteras. Varje utbildningsanordnare beslutar således själv om vilken verksamhet som ska bedrivas inom ramen för deras KU-medel. Enligt bland annat en utvärdering som docent Henrik Karlsson gjort på uppdrag av Swedish Institute for Studies in Education and Research *Handslag, famntag, klapp eller kyss? – Konstnärlig forskarutbildning i Sverige*, så är det egentligen sällan som dessa KU-medel omsätts i verksamhet med forskningsanknytning eftersom inga formella krav ställs på dokumentation eller redovisning.

Mellan åren 2001 och årsskiftet 2005/2006 har Vetenskapsrådet (inom ämnesrådet för humaniora och samhällsvetenskap) stöttat sju kollegier och fjorton projekt inom ramen för konstnärligt FoU.⁵⁹ Under april 2006 kommer VR att utlysa medel för ytter-

⁵⁸ Medel öronmärks inte normalt på Vetenskapsrådet, men ibland anvisas särskilda medel för att understödja ett ämne eller område till dess att det bedöms kunna stå sig i konkurrensen om forskningsmedel på samma villkor som andra ämnesområden.

⁵⁹ Ett kollegium ska bestå av minst en konstnärlig högskola och en högskola som tillhör det traditionella forskarsamhället. Projekten kan drivas av en enskild forskare/konstnär vid en högskola, eller i samarbete med ett kollegium, samt kan dessutom bestå av andra institutioner. Det finns olika typer av kollegier: de kan bygga på en ämnesmässig närhet (konstutbildningar samverkar med konstvetenskap, teaterutbildningar med teatervetenskap osv.), eller ett ämnesmässigt stort avstånd där strävan blir att stimulera båda områdenas forsknings- och utvecklingsmetoder genom de nya infallsvinklar som mötet kan ge (till

ligare ett år. Satsningen är även under utvärdering under år 2006 och utvärderingen kommer att ligga till grund för Vetenskapsrådets diskussion om stödets framtida omfattning och inriktning.

Det är kommitténs uppfattning att för att jämställdhets- och genusperspektiv skall bli en obestridd och påverkande kraft inom konstnärligt FoU behöver området konstnärligt FoU generellt prioriteras av VR ytterligare en period.

Till skillnad från högskolornas KU-medel, så är villkoren för att erhålla medel för konstnärligt FoU att prestera någon typ av dokumentation som kan utgöra en grund för utvärdering och för spridning av resultat så att de kan tillgodogöras av andra verksamheter inom konst och vetenskap.

Vi har i möten med utbildningar och bransch mött efterfrågan på genusperspektiv i KU och konstnärligt FoU som syftar till utveckling av konstnärlig gestaltning och konstnärliga arbets- och lärandeprocesser. Dock har inget av de kollegier eller projekt som Vetenskapsrådet hittills stöttat, efter vad kommittén erfar, haft ett uttalat genus- och jämställdhetsperspektiv. Kommittén hoppas att de behov vi hört artikuleras, kommer att resultera i ansökningar till Vetenskapsrådet i framtiden.

Vi ser en parallell till den akademiska genusforskningen och vad den betytt för vetenskapen. Akademisk genusforskning har allt sedan 1970-talet utvecklats men är fortfarande ett ungt och expanderande ämne. I korthet har genusforskningen granskat de akademiska traditionerna med hjälp av insikter om effekterna av genusrollerna. Både de akademiska ämnenas eventuella könsblindhet har undersökts, samt mer subtila frågor som hur manscentrerade frågeställningar har påverkat inriktningen på forskningen i sin helhet.⁶⁰

Vetenskapsrådet har sedan 1991 i sin dåvarande form, Forskningsrådsnämnden, gett stöd till genusforskning. Stödet till genusforskningen har under de senaste åren konsekvent ökat och de närmast kommande åren, 2005 – 2008 kommer stödet till genusforskning totalt att uppgå till 22 miljoner kronor.⁶¹

Kommittén föreslår att stödet till genusforskning även ska kunna sökas av dem som bedriver konstnärligt FoU med genus-

exempel en konstnärlig verksamhet möter medicinsk, teknisk, naturvetenskaplig forskning). En tredje modell är att samlas tematiskt kring gemensamma frågeställningar (flera parter undersöker ett och samma tema ur olika vinklar). Naturligtvis utesluter inte dessa tre typer varandra, ett kollegium kan vara en kombination.

⁶⁰ Vetenskapsrådet (2005), *Genusforskning i korta drag*, Vetenskapsrådets kommitté för genusforskning

⁶¹ Enligt telefonsamtal med Vera Novakova, Vetenskapsrådet, 2006-04-13.

perspektiv, med syfte att förstärka incitamentet att beforska konstnärliga gestaltningar, arbets- och lärandeprocesser.

Regeringen har delat ut nationella uppdrag i perioder. För tillfället är modellen under utvärdering, men uppdrag för barn- och ungdomsteater har trots detta delats ut.

Kommittén föreslår att ett nationellt uppdrag för jämställdhets- och genusperspektiv i det konstnärliga arbetet inrättas som en stimulerande åtgärd för konstnärlig utveckling i samverkan mellan bransch och utbildningar.

Det kan delas ut i tre-årsperioder till scenkonstinstitutioner runt om i Sverige och ha som syfte att utveckla det konstnärliga arbetet ur olika genusperspektiv. Ett medborgarperspektiv bör prägla 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 genom konstnärlig FoU och/eller genusforskning.

6.11 Övrig scenkonstnärlig utbildning

För att jämställdhet och genusperspektiv ska bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet menar kommittén att även andra utbildningar samt tidigare led i utbildningskedjan bör studeras. Det har inte ingått i kommitténs uppdrag att studera utbildning och undervisning vid kommunala kulturskolor, gymnasieskolor, folkhögskolor och studieförbund där många yrkesverksamma har sin bakgrund. Flertalet verksamma dansare, inte minst inom den klassiska baletten, har sin examen från någon av de yrkesförberedande utbildningar som finns på gymnasienivå. Ytterligare en grupp yrkesverksamma utbildas vid balettakademierna i Stockholm och Göteborg. Även inom musiken börjar många unga en professionell satsning redan långt innan studierna på högskolenivå. Det finns i tillägg till detta ett antal privata utbildningar inom scenkonstområdet.

Inom dansen är en översyn av utbildningssituationen särskilt angelägen, eftersom yrkesutbildning bedrivs av många olika

huvudmän. I *Handlingsprogrammet för dans* föreslår Kulturrådet en översyn av utbildningssituationen på dansområdet.⁶² Kommittén ställer sig bakom det förslaget och vill understryka att i en sådan översyn bör ske ur bland annat jämställdhetsperspektiv.

6.12 Slutsatser, sammanfattande reflektioner

Högskolorna innehar rollen som både traditionsbärare och förnyare. De tjänar således som arena för en möjlig utveckling och förnyelse samtidigt som de innehar funktionen att överföra rådande kunskap, traditioner och strukturer genom mötet mellan lärare och student. De borde utgöra en plats där nya generationers idéer och visioner kan komma till uttryck genom de kunskaper en äldre generation lägger grund för.

För att jämställdhets- och genusperspektiv ska bli en obestridd kraft på universiteten och högskolorna krävs resurser för fortbildning och utveckling, en diskussion om kvalitetsbegrepp, en delvis ny kanon, en genomlysning av pedagogiken och tydliga kriterier för rekrytering av studenter, anställning och befordran av personal. Ingen av de undersökta utbildningarna är där, men tecken på en begynnande omvandling finns på flertalet högskolor. När vi mötte studenter, ledning och lärare kunde vi konstatera att utvecklingen främst drevs av enskilda individer, men på flera universitet och högskolor finns i dag samarbetsprojekt mellan studenter, lärare och ledning.

⁶² *Handlingsprogram för den professionella dansen*, Kulturrådet (2006).

Skriftliga källor

- Att gestalta kön*, teaterhögskolornas samarbetsprojekt, se bilaga 7 i detta betänkande.
- Bondestam, Fredrik (2001) *I jämställdhetens tecken; semiologiska fragment*.
- Direktiv 2004:39 *Jämställdhet inom scenkonstområdet*.
- Förordning med instruktion för Högskoleverket (2003:7) 10§.
- HSV Statistik och analys, (2005) *Snäv rekrytering till de konstnärliga högskolorna*.
- Högskoleförordningen (1993:100).
- Högskolelagen (1992:1434).
- Högskoleverkets rapportserie 2000:8 R, 2000:9 R.
- Högskoleverkets rapportserie, 2003:31 R.
- JämO (2006), *När JämO gav sig på kulturen – rapport från JämO:s granskning av ett antal bärande kulturinstitutioner*.
- Jämställdhetslagen (1991:433).
- Karlsson, Henrik (2002) *Handtag, famntag, klapp eller kyss? – Konstnärlig forskarutbildning i Sverige*, SISTER skrifter 4.
- Konstfeminism: strategier och effekter i Sverige från 1970-talet till i dag*, fristående utställningskatalog för utställningen *Konstfeminism*, Stockholm: Atlas.
- Konstnärsnämndens årsredovisning (2005).
- Likabehandlingslagen (2001:1286).
- Pressmeddelande HSV 2002-01-30.
- Prop. 2000/01:3 *Forskning och förnyelse*.
- Prop. 2004/05:162 *Ny värld ny högskola*.
- Prop. 2005/06:1 *Budgetpropositionen*.
- Regleringsbrev 2004, Grundläggande högskoleutbildning Mål 3.
- Regleringsbrev 2004, Högskoleverksamhet Mål 1.
- Regleringsbrev 2004, Högskoleverksamhet Mål 3.
- SFS, *Tyck till om positiv särbehandling* (2005) samt *Alternativt urval* (2002/2003)
- Statens Kulturråd (2006), *Handlingsprogram för den professionella dansen*.
- SVT *Jobba jämt*, 2006-02-15.
- SVT *Kulturnyheter*, 2005-10-18.
- Uppsala:Tryck & Medier.
- Vem äger lärandet?*, musikutbildningarnas samarbetsprojekt, se bilaga 8 i detta betänkande.
- Vetenskapsrådet (2005) *Genusforskning i korta drag*.

Vetenskapsrådets årsbok 2004 för Konstnärligt FoU.

Möten och andra muntliga källor:

Besök vid lärosäten som bedriver scenkonstnärlig utbildning. Högskolor som besökts är Danshögskolan, Operahögskolan, Teaterhögskolan i Stockholm, Kungliga Musikhögskolan samt Dramatiska institutet. De som lyder under ett annat lärosäte är Teaterhögskolan och Musikhögskolan i Malmö: Lunds universitet. Teaterhögskolan, Operahögskolan och Musikhögskolan i Göteborg: Göteborgs universitet. Teaterhögskolan i Luleå och Musikhögskolan i Piteå: Luleå tekniska universitet. Vid Teaterhögskolan vid Göteborgs universitet träffade kommittén enbart t f rektor och t f studierektor, och vid Operahögskolan vid Göteborgs universitet enbart t f utbildningsansvarig.

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

Telefonsamtal med Vera Novakova, Vetenskapsrådet, 2006-04-13.

7 Verka på samma villkor

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 alltid haft förutsättningar att verka på samma villkor som manliga utövare.

Att kombinera konstnärskapet med livet i övrigt, handlar precis som regeringen skriver i kommitténs direktiv (2004:39) om att ha tillgång till daglig träning. Men än mer om att kunna försörja sig och sin eventuella familj på den osäkra och konkurrensutsatta arbetsmarknad som scenkonstområdet är.

I detta kapitel redogör vi för villkoren på scenkonstens arbetsmarknad, ur jämställdhetsperspektiv. Våra källor är möten och intervjuer med aktörer på denna arbetsmarknad samt tidigare studier och rapporter.

7.1 Uppdrag, anställningar och företagande

Scenkonstnärer är antingen tillsvidareanställda, frilansande arbetstagare eller egenföretagare inom en arbetsmarknad som är uppdelad i olika sfärer. Den offentligt organiserade kulturen bedrivs i statlig, regional och kommunal regi, i det samhällsunderstödda fria kulturlivet arbetsgivarna är föreningar och organisationer och i det kommersiella kulturlivet arbetsgivarna är företag. Dessutom anlitas scenkonstnärer för uppdrag inom olika branscher i näringslivet, till exempel att hålla kurser i presentationsteknik och kroppsspråk.

Sedan omstruktureringarna inom institutionsteatrarna på 1990-talet har de fasta anställningarna allt mer försvunnit inom teatern. Dansen är underfinansierad i relation till andra konstområden och saknar basstrukturer. Den har alltid varit i huvudsak ett frilansområde men även dansen drabbades av krisen då flera institutioner

lades ner under slutet av 1980-talet och i början av 1990-talet.¹ Bland Teaterförbundets medlemmar (där skådepelare, dansare och en del musiker är medlemmar) är 70 procent frilansande arbetstagare, 10 procent egenföretagare och 20 procent fast anställda.² För utövande musiker finns en arbetsmarknad med tillsvidareanställningar inom musikinstitutionerna men de flesta musiker är frilansande arbetstagare. En stor del av de frilansande arbetstagarna uppstår arbetslöshetsersättning mellan olika former av tidsbegränsade anställningar.³

Flera utredningar har pekat på problem och lagt förslag för att förbättra scenkonstnärers arbetsvillkor.⁴ Dessa utredningar har i begränsad omfattning analyserat scenkonstens arbetsmarknad ur ett könsmaktsperspektiv.

Kultursektorn har under många år liknat den arbetsmarknad som i dag växer fram inom andra sektorer. Den jämställdhetspolitiska utredningen från 2005 diskuterar vad denna utveckling har betytt för jämställdheten:

Tidsbegränsade anställningar innebär otrygga anställningar. Det påverkar inte bara människors möjligheter att försörja sig, utan också unga människors möjligheter att skaffa bostad och bilda familj. Ökningen under 1990-talet av arbete på obekvämt och oregelbundet arbetstid har skett parallellt med att tillgången på barnomsorg på obekväma och oregelbundna tider har minskat, vilket väcker frågor om hur kvinnor och män löser barnomsorgen.⁵

Arbetsmarknadens parter inom kultursektorn har i viss mån förhandlat bort lagen om anställningsskydd, av konstnärliga skäl. I takt med att visstidsanställningar blir allt vanligare, i kombination med att konkurrensen om jobben är väldigt stor, har flera av de rättigheter arbetstagare har, till exempel rätten att sjukskriva sig

¹ Institutionsdansen i form av Östgötabaletten och Malmö stadsteaters balett läggs till exempel ned i början på 1990-talet och Riksteaterns Cramérbaletten läggs ned i slutet av 1980-talet. 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.

² *Rättvisa och utveckling för frilansare* (2006) En handlingsplan för att bygga upp en infrastruktur för frilansare på scen- och medieområdet. Remissupplaga, Teaterförbundet

³ SOU 2003:21:28

⁴ *Arbete åt konstnärer*, SOU 1997:183, *betänkande av Utredningen om översyn av arbetsmarknadspolitik i förhållande till konstnärsyrket*, Stockholm, Fritzes, SOU 1997:190 *Generella konstnärstöd: betänkande. Bil., Konstnärernas verksamhetsinriktning och ekonomiska förhållanden*, Stockholm, Fritzes, SOU 2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen*, Stockholm, Fritzes.

⁵ *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdheten mot nya mål*, SOU 2005:66, Stockholm, Fritzes. s. 155

eller vara hemma för vård av sjukt barn, i praktiken blivit omöjliga att utnyttja. Detta har drabbat konstnärer och kulturarbetare av båda könen, men det tycks ha drabbat kvinnor hårdare. Teaterförbundet ser att kvinnor försvinner från yrket när de blir över 30 år och tolkar det som en signal om att arbetsvillkoren inom scenkonsten i dag är svåra att förena med ansvar för barn.⁶ Som finansieringen inom scenkonsten ser ut i dag gör många arbetsgivare bedömningen att även fasta medarbetare måste stämpla under perioder.⁷

Tove Ellefsen Lysanders essä i detta betänkande, byggd på intervjuer med skådespelerskor och regissörer, ger inblick i arbetsvillkoren på teatern.⁸ Liv Landells essä om dans och jämställdhet berör frågan om arbetsvillkor.⁹ Musikernas arbetsvillkor tas upp i Kristina Hultmans essä om konstmusiken.¹⁰ Den repertoarkartläggning kommittén har gjort (se bilaga 5) visar att manliga scenkonstnärer generellt har större möjligheter att arbeta och utvecklas i sina yrken.

7.2 Studier om scenkonstnärers arbetsvillkor

I vissa studier går det att se att arbetsvillkoren ser olika ut för män och kvinnor inom scenkonstområdet. Eva Torkelson visar, i studien *Artisternas arbetsituation* (1993) baserad på en enkätundersökning riktad till cirka 400 dansare, musiker, skådespelare, korister och sångsolister, att det finns könsskillnader mellan turnerande och icke turnerande teatrar.¹¹ De turnerande teatrarna har övervägande andel män medan vid de icke turnerande teatrarna är könsfördelningen jämnare. Överlag anser en större andel av männen att deras högsta konstnärliga ledare har förståelse för deras arbetssituation.

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

⁶ SOU 2003:21 samt Telefonintervju Jaan Kolk, förbundsordförande Teaterförbundet 30 mars 2006.

⁷ Se till exempel Gislén, Ylva (2000) *Vem säger sig fri? En översyn av de fria teatergrupperna* Statens kulturråd och Boman, Magdalena ”Frigrupper stämplar för att hålla ihop anställningar” (2005) *Akt* nr 6

⁸ Ellefsen Lysander, Tove i detta betänkande.

⁹ Landell, Liv i detta betänkande.

¹⁰ Hultman, Kristina i detta betänkande.

¹¹ Torkelson, Eva (1993) *Artisternas arbetsituation: en deskriptiv analys av en enkätundersökning*, Work Science Bulletin, 1993:12, Avdelningen för arbetspsykologi, Psykologiska institutionen, Lunds universitet.

orkestermusiker som innebär att det konstnärliga arbetet kräver underkastelse i förhållande till den konstnärliga ledningen.¹² Båda dessa aspekter, den starka hierarkiseringen och lydnadskravet bidrar till en struktur som försvårar jämställdhet inom konstmusiken.

Johan Sanne hänvisar, i en översikt om forskning om kulturarbetsmarknaden, till forskare som anser att dansaren, skådespelaren eller musikern villigt accepterar att vara arbetsledningens ”arbetsmaterial” under förutsättning att dirigenten, regissören eller koreografen åstadkommer en magisk förvandling av deras arbete till en fantastisk föreställning.¹³ Det finns ett mytiskt och romantiskt drag över regissörens, koreografens och dirigentens arbete. Sanne efterlyser forskning som strävar efter att förstå myter, underförstådda kontrakt och hur och med vilka medel de upprätthålls inom ramen för repetitionsprocessen.

Utredningen *Konstnärerna och trygghetssystemen* konstaterar att det som utmärker konstnärer på kulturarbetsmarknaden är att ”de har hög utbildningsnivå, låg lön, stor arbetslöshet eller perioder av inkomstlöshet”.¹⁴ Utredningen har ett kapitel som behandlar jämställdhet. Där konstateras att de problem kvinnor möter i konstnärslivet liknar de problem kvinnor möter på arbetsmarknaden i stort:

Problem som att uppnå lika lön för likvärdigt arbete och motverka patriarkala maktstrukturer, synliga och osynliga. Problem i samband med graviditet och arbete, återkomst till yrket efter föräldraledighet samt karriär och föräldraskap.¹⁵

Utredaren pekar på att kvinnors lägre löner leder till sämre pension och att frilansande kvinnor med ett konstnärligt yrke som inte kan arbeta under graviditet har problem att få havandeskapspenning under graviditeten liksom att få ersättning om de behöver rehabilitering efter graviditeten. Att kvinnor verkar ha svårt att återvända till yrket efter graviditet tror utredaren beror på att frilansande är beroende av ett starkt kontaktnät och av att synas, att den ekonomiska osäkerheten är stor samt att det är svårt, ibland omöjligt, att

¹² Theorell, Töres (1987) *Arbetsmiljö, levnadsvanor och risk för hjärt- kärlsjukdom*. Delrapport om Radiosymfonikernas arbetssituation, Stockholm, Statens institut för psykosocial miljömedicin.

¹³ Sanne, Johan M (2001) *Arbete, arbetsorganisation och arbetsmarknad för kultur- och medieverksamma : översikt över forskning och utredning*, Stockholm, Arbetslivsinstitutet

¹⁴ SOU 2003:21:25.

¹⁵ SOU 2003:21:151.

hitta en arbetsgivare som går med på att konstnären arbetar deltid. Dessa problem torde även drabba män som är föräldralediga under lång tid eller vill arbeta deltid när barnen är små men utredaren tror att frilansande män inom konsten inte anser sig kunna ta ut längre föräldraledighet. Alliansmodellen ses som ett sätt att lösa flera av jämställdhetsproblemen för frilansande arbetstagare inom konsten men utredaren menar att problemen kvarstår för dem som står utanför allianserna.

Utredaren menar att det dessutom finns mer grundläggande och svårbearbetade könsskillnader som ligger utanför den utredningens uppdrag: ”att publik, media och produktions- och finansieringssidan av konst och kultur i stort fortfarande tycks premiera en manlig konst före en kvinnlig”.¹⁶

Karin Enberg gör, i rapporten *Fan ska vara skådespelerska 45+* utgiven av Teaterförbundet, en genomgång av hur arbetsmarknaden ser ut för skådespelare, dramatiker och regissörer. Det är en kartläggning av hela teaterarbetsmarknaden uppdelat på kön. Undersökningen bygger på uppgifter från Teaterårsboken 2001 samt direkt från Teateralliansen. Rapporten ger klara belägg för en snedvriden köns- och åldersfördelning på teaterområdet. Den visar också att kvinnor främst finns inom fria grupper, alltså den organisationsform som har väldigt knappa resurser.¹⁷ Frågan om var resurserna finns, återkommer vi till nedan.

Undersökningen visar att på institutionsteatrarna var inte ens en tredjedel av dramatikererna kvinnor och bland regissörerna var knappt en tredjedel kvinnor. De pjäser som är skrivna och regisserade av kvinnor är oftare barnpjäser och mindre pjäser. 41 procent av skådespelarna var kvinnor. I åldersspannet 45–54 år är kvinnornas andel bland skådespelarna endast 30 procent. Bland fria grupper är könsfördelningen jämn men om vi även tittar på ålder ser vi att bland de yngre skådespelarna är kvinnorna i majoritet medan det finns nästan dubbelt så många män som kvinnor bland skådespelare över 45 år. Inom privatteatern är den manliga dominansen tydlig. Av 25 produktioner år 2001 var ingen skriven av en kvinnlig dramatiker och endast en var regisserad av en kvinna. På scenen var 35 procent av skådespelarna kvinnor. Den ”vanliga” radioteatern var påfallande mansdominerad, 28 procent av pjäserna var skrivna av

¹⁶ ibid.

¹⁷ Se till exempel Gislén, Ylva (2000) *Vem säger sig fri? En översyn av de fria teatergrupperna* Statens kulturråd.

kvinnor och 14 procent regisserade av kvinnor.¹⁸ Sommarlovsteatern och Utbildningsradion, främsta målgrupper är barn och ungdomar, hade mer jämn könsfördelning. Karin Enberg konstaterar att det är stor skillnad på kvinnors och mäns arbetsmarknader. Manliga skådespelare efterfrågas i mycket högre grad än kvinnliga.

En kartläggning som Stockholms läns landsting (SLL) genomförde 2005 visade en liknande arbetsfördelning inom kulturorganisationer, som de som generellt råder på den svenska arbetsmarknaden - att män i större grad än kvinnor besitter beslutspositioner och således har mer inflytande medan kvinnor i större grad än män innehar de osäkra anställningsformerna som deltids- och timanställningar. Konstarterna ses även individuellt vara könsbundna - precis som yrkessegregeringen på arbetsmarknaden i stort (där endast 10 procent av kvinnor och män år 2004 arbetade i statistiskt jämställt representerade grupper) Män regisserar, tonsätter och ackompanjerar medan kvinnor solosjunger.

Resultaten visar på ett bidragssystem vars olika verksamhetsdelar befinner sig i mycket skiftande faser vad gäller kontroll, krav och integrering av jämställdhet. I SLLs jämställdhetsarbete med kulturbidragen framgår dock att politiska instiftade policys har effekt på representation och därmed resursfördelning. Genom ett tidigare krav på *strävan efter* ökad representation av kvinnor i en verksamhetsdel inom Kultur- och utbildningsnämnden visar utvärderingen i rapporten på en ökad kvinnlig representation i denna verksamhetsdel

Jämställdhetsombudsmannen, JämO granskade 2005 jämställdhetsplanerna från 38 kulturarbetsgivare och högskolor.¹⁹ JämO konstaterar, i rapporten *När JämO gav sig på kulturen*, att få arbetsgivare inom scenkonstområdet presenterar åtgärder i sina jämställdhetsplaner som syftar till att rätta till skillnaderna mellan kvinnors och mäns arbetsmarknader för skådespelare, till exempel kvinnors sämre anställningsvillkor, sämre löner och kvinnors bortfall i samband med föräldraledighet. Kulturinstitutionerna tar sällan hänsyn till branschspecifika jämställdhetsproblem som det begränsade antal arbetstillfällen som finns att tillgå för skådespelerskor som är

¹⁸ Radioteatern tog till sig kritiken. I Svensk teaterunions nyhetsbrev april 2006 finns följande notis: "Ny statistik från Radioteatern uppger att av den nyskrivna svenska dramatikerna som uppfördes av Radioteatern 2001–2005 var 66 st skrivna av män och 63 st skrivna av kvinnor!"

¹⁹ *När JämO gav sig på kulturen – rapport från JämOs granskning av ett antal bärande kulturinstitutioner* (2006) JämO februari 2006.

äldre än 45 år. JämO menar att flera av scenkonstens institutioner i dag inte lever upp till gällande jämställdhetslagstiftning.

Rapporten visar att det är vanligt att arbetsgivarna vidtar åtgärder för att underlätta för föreställningsbunden personal att förena förvärvsarbete med föräldraskap, till exempel att tillhandahålla barnpassning. För icke-föreställningsbunden personal är flexibla arbetstider och förläggning av viktiga möten till tider som möjliggör lämning och hämtning på dagis vanliga åtgärder. De flesta arbetsgivare informerar föräldralediga arbetstagare om viktiga händelser på arbetsplatsen. En del har också en policy om att särskilt uppmuntra manliga arbetstagare att utnyttja rätten till att ta ut föräldraledighet och flera arbetsgivare angav att man följde upp löneutveckling för arbetstagare som varit föräldralediga för att säkerställa att de inte hamnar på efterkälken lönemässigt. JämO undersökte om jämställdhetsplanerna tog upp frågan om svårigheter för kvinnliga utövande scenkonstnärer som varit föräldralediga att ta sig tillbaka in i branschen. Ingen arbetsgivare hade planerat åtgärder för att komma tillrätta med detta problem.

Jämställdhet i arbetslivet är i första hand en fråga för arbetsgivarna och facken. Flera parter inom kultursektorn arbetar med att ge sina medlemmar branschspecifika stöd och rekommendationer i jämställdhetsarbetet. Men det är ett arbete som behöver intensifieras, menar JämO:s utredare. Kulturarbetsgivarnas jämställdhetsplaner saknade nästan helt mål och åtgärder för att öka andelen kvinnliga ledare. JämO påpekar att inom kultursektorn behöver man precis som i alla branscher inse att kön spelar roll. Man kan inte bortförklara det låga antalet kvinnliga chefer med begrepp som konstnärlig frihet och objektiva kvalitetskriterier. Om ingenting görs för att aktivt öka andelen kvinnliga chefer, kommer heller ingen förändring av könsfördelningen på chefsnivå att ske, menar JämO.

De senaste åren har dansares arbetssituation uppmärksamats. I en enkätundersökning om dansares arbetssituation, som Teaterförbundet gjorde 1999, framkommer flera problem.²⁰ Bland annat uppger 80 procent av dansarna att de har skador relaterade till dansen. Lika många har genomfört föreställning trots skada och de flesta tror att det har förvärrat skadan. Få skador har anmälts som arbetsskador och endast 30 procent av de anmälda arbetsskadorna har godkänts. Det riktas även kritik mot dansutbildningarna där

²⁰ *Dansares arbetssituation och deras fackförbund.* (1999) Rapport från Arbetsgruppen för Dansarnas År 1999, Teaterförbundet.

enkätsvar ger målande beskrivningar om att ”bli kväst som individ och blivande konstnär”.²¹ Hälften av kvinnorna och en tredjedel av männen tycker att män och kvinnor inte behandlas likvärdigt inom dansen. De anser att det är lättare för män att komma fram i konkurrensen eftersom de är färre.

Under 2005 uppmärksammades arbetsmiljöproblem i dansensemblen vid Kungliga Operan i Stockholm. Kungliga Operans chef Anders Franzén sa till *Dagens Nyheter*:

Dansarna har tränats hårt och har varit i huset sedan barnsben. Därför har de en speciell relation till sin arbetsplats. För oss är det viktigt att få igång en dialog, så vi har tagit hit en internationell psykolog som jobbar med krishantering. [...] Det finns liknande personalproblem i flera andra europeiska städer. Situationen känns igen i flera balettkompanier i Skandinavien.²²

Han pekar på att dessa problem inte är knutna endast till Kungliga Operan som enskild institution, utan att det finns generella arbetsmiljöproblem för klassiska dansare som handlar om att yrkets utövare är präglade av hård disciplin och en skolning från unga år. Dansares arbetsvillkor har även diskuterats vid kommitténs seminarium *Gräddfil för Kenneth och andra herrar i dansen?*²³ Svensk Scenkonst och Teaterförbundet har arbetat med frågan i projektet *Bättre Arbetsmiljö för Dansare – BAD-projektet*.²⁴

7.3 Studier om andra frilansgrupper

I Danmark publicerades 2005 en omfattande rapport om film- och tv-arbetares levnadsvillkor och psykiska arbetsmiljö.²⁵ Teaterförbundet har gjort en sammanfattning av rapporten och drar slutsatsen att rapporten i stora drag även gäller för svenska filmarbetare och andra frilansare i Teaterförbundet.²⁶ Bland film- och tv-arbetarna i Danmark finns dubbelt så många män som kvinnor. Fler kvinnor

²¹ *ibid.* s. 7.

²² Boldemann, Marcus & Söderling, Fredrik (2005) ”Fantomen på Operan”, *Dagens Nyheter* 2005-12-09.

²³ *Gräddfil för Kenneth och andra herrar i dansen?* 29 oktober 2005.

²⁴ Ramel, Eva (2004) *Bättre Arbetsmiljö för Dansare – BAD-projektet. Slutrapport*, Medicinska fakulteten, Lunds universitet.

²⁵ Mathiesen, Karin & Hvenegaard, Hans (2005) *Film- og tv-arbejdere i rampliset – en undersøgelse af levevilkår og psykisk arbejdsmiljø for atypiske ansatte*, Centret for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).

²⁶ Wibe, Gert (2006) *Film- og tv-arbetare i rampliset. Sammanfattning av en dansk studie om film- och tv-arbetare*, Teaterförbundet.

än män jobbar inom produktionsledning, scenografi och kostym. Fler män än kvinnor jobbar inom foto, ljus och ljud. 30 procent av männen och 7 procent av kvinnorna är selvbeskäftige (ungefär egenföretagare men kan även vara en viss sorts uppdragstagare med a-skatt). 52 procent av kvinnorna och 27 procent av männen är frilansare med längre tidsbegränsade kontrakt.

Korta uppdrag och lång arbetstid leder till sämre hälsa och välbefinnande. Över hälften av film- och tv-arbetarna svarar att de har gått sjuka till jobbet ofta eller alltid. Rapporten tar upp flera nackdelar med att vara selvbeskäftig. Osäkerheten i levnadsvillkor är stor och det finns tendenser till isolering då kollegor även är konkurrenter om nya jobb. Flera talar om att de måste ”hålla masken” när det går dåligt och att de tar på sig gratisuppgifter för att få nya kontakter.

I den svenska sammanfattningen gör Gert Wibe jämförelser med en mindre svensk undersökning *Filmbranschen och jämställdheten* – en rapport från Teaterförbundet våren 2005.²⁷ Likheterna i resultat mellan den enkla svenska enkäten och den omfattande danska undersökningen är förbluffande stora, konstaterar Gert Wibe. I den svenska undersökningen framkom att två tredjedelar av filmarbetarna arbetade mycket övertid, bland kvinnorna var det 72 procent medan det bland männen var 47 procent. 58 procent av kvinnorna och 25 procent av männen svarade att ja på frågan om de har ett stressigt arbete.

I den danska undersökningen framkommer även positiva sidor med frilansarbetet. Att vara frilansare kan innebära en stor frihet att forma sitt eget liv, att säga ja till de sammanhang man finner intressanta och nej till andra. Det framkommer även i en studie om frilansande journalisters arbetsvillkor, *Fria lansar. En enkät- och intervjustudie om frilansande journalisters arbetsvillkor*.²⁸ De frilansande journalisterna uppskattar friheten men en dryg tredjedel är missnöjda med sina inkomster jämfört med det arbete de lägger ned. 41 procent kan inte ta ut lika mycket i lön varje månad. Kvinnors månadsinkomster varierar mer än mäns.

²⁷ Birgersson, Malin (2005), *Filmbranschen och jämställdheten – en rapport från Teaterförbundet våren 2005*.

²⁸ Allvin, Michael & Aronsson, Gunnar (2000) *Fria lansar. En enkät- och intervjustudie om frilansande journalisters arbetsvillkor*, Svenska Journalistförbundet.

7.4 Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön

Scenkonstområdet är en sfär där människor arbetar nära varandra och ofta med frågor som rör känslor, kön/genus, kropp och sexualitet. Kroppen, men också utseendet, är för skådespelare och dansare, ett arbetsredskap. Även för musiker med pianofingrar och stråkinstrument under hakan. Scenkonstnären är helt enkelt ständigt ett objekt för publikens, den konstnärliga ledarens och kollegornas blickar. Att bli kommenterad på grund av sitt utseende kan ses som en del av jobbet, vilket en del kommentarer från intervjuade kvinnor på teaterområdet till exempel vittnar om i Tove Ellefsen Lysanders essä i denna utredning. Ju yngre en person är desto mer har man blickarna på sig, och desto mer sanktionerat är det att kommentera utseende. En kritiker ska bedöma den enskildes prestation och i tidningen dagen efter en konsert med en ung exceptionellt begåvad violinist kan det stå att "Det är svårt att tänka sig en mannekäng strosa över catwalken med snyggare hållning än den Hahn har när hon gör entré i konsertsalen."²⁹ Kritikern Lars Hedblads kommentar, som åtföljs av positiva omdömen om det musikaliska framförandet som sådant, är ett exempel på hur kvinnor inom konstmusiken regelmässigt sexualiseras, vilket underminerar deras subjektstatus. Det underförstådda antagandet här är att en äldre manlig kritiker har rätt att kommentera och objektifiera en yngre kvinna. Han ser, hon blir betraktad och bedömd. Om kommentaren i stället hade fällt om en yngre man, eller om kritikern som hade fällt kommentaren hade varit en ung kvinna, så hade det på ett helt annat sätt brutit mot normer för vad som får kommenteras och inte i det västerländska samhället.

Relationer av över- och underordning undersöks kreativt inom exempelvis både teater och dans. Regissörer, koreografer, musiker och skådespelare arbetar mycket nära varandra i ett ömsesidigt utbyte av idéer och uttryck. Kvinnor och män går i närkamp med uttalade och ibland mer förbjudna känslor. Så här är det, och så ska det vara.

Men just därför att scenkonstområdet är så genomsyrat av frågor som rör den djupa innebörden av vad det är att vara människa, blir sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön särskilt svårt att hantera. Trakasserier är ovälkomna var de än utövas, men på

²⁹ Hedblad, Lars (2006) "Hilary Hahns violin skapar fulländad lycka", *Svenska Dagbladet* 2006-02-26.

kulturområdet äter de sig in i en sfär i samhället som i bästa fall skulle kunna förskjuta hierarkiska och diskriminerande normer och värderingar kring kön/genus och sexualitet. Scenkonsten borde vara helt fri från denna problematik.

Men så är det inte.

Kommittén kan med relativt stor säkerhet konstatera att sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön på scenkonstområdet är ett betydande problem och ett strukturellt hinder mot ökad jämställdhet. Kommittén är sammansatt av representanter med lång erfarenhet inom scenkonstbranschen, med stora nätverk, och med god inblick i de förhållanden som råder både på och bakom scenerna inom dansens, konstmusikens och teaterns områden. För-siktiga förfrågningar under utredningsarbetets gång i detta ofta mycket känsliga ämne har bekräftat bilden av att sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön är ett betydande problem.

7.4.1 Lagstiftning

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön faller under jämställdhetslagen. JämO har i sin granskning av kulturinstitutioners jämställdhetsplaner, konstaterat att få arbetsgivare inom kulturområdet planerar att vidta åtgärder utöver lagens minimikrav.³⁰ JämO kan driva diskrimineringsmål vid anmälningar. I övrigt är JämO en stödjande myndighet, som kan bistå i ett kartläggande och förebyggande arbete.

7.4.2 Några generella definitioner

I jämställdhetslagens sextonde paragraf definieras trakasserier på grund av kön som ”ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och har samband med kön”. Med sexuella trakasserier avser lagstiftaren ”ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet”.

Med sexuella trakasserier avses tafsande eller annan ovälkommen kroppsberöring, ovälkomna sexuella anspelningar såsom blickar, gester, ”skämt” och porrbilder, ovälkomna upprepade kommentarer

³⁰ När JämO gav sig på kulturen – rapport från JämOs granskning av ett antal bärande kulturinstitutioner (2006) JämO februari 2006.

om klädsel, kropp och utseende, ovälkomna förslag eller krav på sexuella tjänster, ovälkomna telefonsamtal, mejl, sms, brev med sexuella anspelningar samt slutligen sexuella övergrepp, våldtäkt eller försök till våldtäkt.

Det var i slutet av 1980-talet som begreppet sexuella trakasserier började användas i Sverige och sedan 1998 och i överensstämmelse med resolutioner och rekommendationer på EU-nivå talar lagstiftaren även om ”trakasserier på grund av kön”. Arbetsgivaren (sedan ansvaret utvidgades den 1 juli 2005 också den person som verkar i dennes ställe, till exempel en arbetsledare) har en uttalad skyldighet att såväl motverka som förebygga trakasserier samt att utreda trakasserier som kommer till hans eller hennes kännedom. Det förebyggande arbetet ska ske på hela arbetsplatsen.

Trakasserier kan generellt sett förekomma på två nivåer: dels på en allmän nivå i så motto att tillmälen och nedsättande kommentarer accepteras, vilket bidrar till en dålig arbetsmiljö. Dels trakasserier (ofta dolda för omgivningen) riktade till enskilda individer. Dolt för omgivningen, bara den som utsätts ser och vet om, vilket skapar en överklighetskänsla för den som drabbas, och stor otrygghet.

7.4.3 Några definitioner specifika för scenkonsten

Anmälan om trakasserier leder ofta till allvarliga konflikter på en arbetsplats. Därför finns det i dag en stor diskrepans mellan utbredning och anmälningsbenägenhet. Chefer och medarbetare tvingas ta ställning, mot en kanske omtyckt kollega, ibland mot sin vilja. Den som påtalar missförhållandena riskerar att skuldbeläggas. Frågan får dessutom ofta stor uppmärksamhet och den kan (om inga adekvata åtgärder vidtas från arbetsgivarens sida) leda till ryktesspridning som ställer den aktuella institutionen – en scenkonstnärlig högskola, en teater med gamla anor – i dålig dager. Dessutom: Var går gränsen för det som är ovälkommet just på scenkonstområdet? Vad gör den person i beroendeställning, en skådespelare, dansare, attributör, producent, kostymör eller dylikt, som känner sig kränkt? Anmäler hon eller han det som inträffat, riskerar hon ryktesspridning och förtal. Den hon eller han känner sig trakasserad av är kanske dessutom en offentlig person, känd och beryktad både inom och utanför institutionens väggar. Hur hantear man sådant utan att det inträffade kommer till allmänhetens

kännedom via media? Scenkonstaktören opererar dessutom ofta på en frilansmarknad. Korta kontrakt och tillfälliga anställningar ökar beroendet av arbetsgivaren. Många får sina uppdrag på rekommendation. Goda vitsord är en förutsättning för nya jobb. Den som anklagas för att trakassera brukar ofta försöka hämnas eller komma med osanna motanklagelser. I sammanhang där den enskilda kanske bara vistas en kortare tid, är det också vanligt med en inställning som säger att det är bättre att stå ut med missförhållandena än att agera eftersom uppdraget ändå snart är slutfört och kontraktet är över. Priset man kan tvingas betala anses vara för högt. Resultatet blir tystnad.

Det speciella med scenkonstsektorn när det gäller trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier kan sammanfattas i tre punkter:

1. Kroppen och blicken är arbetsredskap.
2. Medietrycket och risken för uppmärksamhet påverkar benägenheten att anmäla.
3. Frilansmarknaden och korta anställningskontrakt medför stort beroende av arbetsgivaren i kombination med lågt incitament att långsiktigt förbättra arbetsförhållandena på en arbetsplats.

Samtliga dessa tre punkter bidrar till att försvåra arbetet mot sexuella trakasserier, och gör det extra nödvändigt att vidta kraftfulla åtgärder, särskilt på det förebyggande området. I övrigt skiljer sig inte mekanismerna bakom sexuella trakasserier på scenkonstområdet från övriga branscher när det gäller risker inom enkönade respektive könsblandade grupper (se nedan).

7.4.4 Hur vanligt är sexuella trakasserier?

Det finns inga undersökningar om omfattningen av trakasserier på just scenkonstområdet. De ”fall” (eller snarare sjuka arbetsmiljöer) inom scenkonsten som uppmärksammas på senare år har rört utbildningssektorn och kritiken om bristande arbetsmiljö har kommit från studenter. Scenkonstområdet kan beskrivas som en sfär där arbetsledarna precis har vaknat. Problemet med trakasserier som ett verktyg för maktutövning har alltid funnits där, men först på senare år har chefer och andra arbetsledare sett sig tvingade att ta problematiken på allvar. I en del fall är det först då offentliga skandaler lett till en institutions dåliga rykte som man börjat agera.

För att få en uppfattning om frekvensen får man därför gå till generella undersökningar och sådana som anknyter till liknande branscher. Generellt bedöms trakasserier i arbetslivet vara drygt tre gånger så vanligt bland kvinnor som bland män. Omfattningen varierar något i olika undersökningar.

Arbetsmiljöverkets arbetsmiljöundersökning från 2003 har delat upp förekomsten av trakasserier efter yrke.³¹ De flesta scenkonstnärerna lär finnas i gruppen ”journalister, konstnärer, skådespelare, o dyl”.³² I den gruppen svarar 2,6 procent att de varit utsatta för sexuella trakasserier från chefer eller arbetskamrater senaste året, 1,6 procent av männen och 3,7 procent av kvinnorna. 14 procent svarar att de har blivit utsatta för trakasserier grundat på kön från chefer eller arbetskamrater, 3,9 procent av männen och 25 procent av kvinnorna. 0,6 procent av männen och 2,3 procent av kvinnorna säger att de blivit utsatta för sexuella trakasserier från andra personer än chefer och arbetskamrater.

7.4.5 Hinder mot anmälan

Följande faktorer påverkar, enligt JämO, den enskildes benägenhet att anmäla eller påtala trakasserier negativt:

1. Bristande tilltro till möjligheten att bli bemött som trovärdig och med respekt.
2. Rädsla för en försämrad arbetssituation, förvärrade trakasserier, eller motanklagelser från den utpekade.
3. Ett arbetsklimat där kränkningar tolkas som något normalt och inte som sexuella trakasserier och där kränkande normer kring kön och sexualitet i stället internaliseras.
4. Bristande förtroende för arbetsledare och chefer.
5. Vilja att ursäkta och skydda den som trakasserar från omgivningens eventuella kritik och fördömande.
6. Skamkänslor, känslor av skuld och förvirring.
7. Motstånd mot att se sig själv som offer för strukturella orättvisor.
8. Ovilja mot att skapa konflikter. Förväntningar på kollegialitet, att skapa trivsel och harmoni i gruppen.

³¹ *Arbetsmiljön 2003* (2004) Sveriges officiella statistiska meddelanden, SCB och Arbetsmiljöverket.

³² *ibid.* s. 160.

Enligt en undersökning genomförd av SCB 2002 är risken att utsättas för sexuella trakasserier tre gånger så stor för kvinnor som är chefer för mansdominerade arbetsgrupper än för andra kvinnor. Det finns alltså all anledning att särskilt uppmärksamma gruppen arbetsledande kvinnor inom scenkonstområdet, och särskilt de som arbetar i mansdominerade miljöer. Förståelsen för problemets omfattning kan dessutom vara låg hos manliga chefskollegor, eftersom de råkar ut för trakasserier jämförelsevis sällan.

7.4.6 Starkt könssegregerade arbetsplatser

Den forskning som refereras i JämO:s kunskapsöversikt på området från januari 2006 talar också entydigt för att män trakasserar mer än kvinnor och att trakasserier på grund av kön är vanligast förekommande på starkt könssegregerade arbetsplatser där det ena könet utgör norm och har makt att definiera kulturen.³³ På scenkonstområdet är konstmusiken en sådan mansdominerad arena och, omvänt, inom dansen dominerar kvinnor starkt. Könsmaktordnande strukturer av mäns överordning även i kvinnodominerade miljöer som dansen gör dock att mönstret där inte kan ses som ”det omvända” jämfört med mansdominerade miljöer.³⁴ Risken för trakasserier på grund av kön, eller sexuella trakasserier av män i kvinnodominerade miljöer är liten men kan dock inte uteslutas.

7.4.7 Scenkonstaktören och hans/hennes publik

Den som blir trakasserad kan bli utsatt av kollegor, chefer men också av ”klienter”, så är till exempel fallet med anställda inom vården och restaurangbranschen.³⁵ På scenkonstområdet skulle publiken kunna vara en grupp som trakasserar scenkonstnären. Detta bör dock utredas närmare innan något med säkerhet kan sägas eftersom det saknas undersökningar och empiriskt underlag som tar hänsyn till denna aspekt när det gäller arbetsmiljön på scenkonstområdet – förekomsten av en publik.

³³ *Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet – en kunskapsöversikt* (2006) JämO.

³⁴ För fördjupning av detta resonemang se Mark, Eva i detta betänkande.

³⁵ *Sexuella trakasserier. En undersökning om sexuella trakasserier riktade mot LO-kvinnor* (2004) LO.

7.4.8 Scenkonstaktören som student och pedagog

Universitet och högskolor som bedriver scenkonstnärliga utbildningar behöver också driva arbetet mot trakasserier. Studenter står i ett beroendeförhållande till lärare, professorer och gästlärare. Samma människor som i studiesituationen är pedagoger och förebilder kommer man möta senare i yrkeskarriären och detta påverkar benägenheten att anmäla. Att uppmärksamma andra på att en lärare utsätter en för sexuella trakasserier kan få förödande konsekvenser för framtida yrkesverksamhet. Situationen blir extra svår att hantera för den arbetstagare eller student som står i ett beroendeförhållande till den som trakasserar.

7.5 Arbetsmarknadens parter

7.5.1 Svensk Scenkonst

Svensk Scenkonst (tidigare Teatrarnas riksförbund) är den största arbetsgivar- och branschorganisationen inom musik, dans och teater. De representerar drygt 100 av Sveriges dansteatrar, musikteatrar, scener med klassisk talteater, scener med experimentell repertoar, länsmusik, statliga som privata estrader och symfoniorkestrar. De anslutna företagen och organisationerna har cirka 6 000 personer anställda. Svensk Scenkonsts styrelse består av sjutton ledamöter varav fyra är kvinnor. En av kvinnorna är adjungerad.

Teatrarnas riksförbunds stämma 2001 uttalade att ”ett aktivt jämställdhetsarbete är avgörande för en positiv utveckling inom scenkonstområdet”.³⁶ Sedan dess har jämställdhet varit en stående fråga på Svensk Scenkonsts stämmor, bland annat har Ronnie Hallgren föreläst om att integrera jämställdhet i det konstnärliga arbetet med exempel från Västsvenska Teater och Dans AB.

Organisationen började med de juridiska frågorna och tog fram en handledning för hur arbetsgivare inom scenkonsten upprättar en jämställdhetsplan. Under 2003 och 2004 valde en resursgrupp av medlemsrepresentanter ut ett arbetsvärderingssystem, BAS, och anpassade det till branschen.³⁷ Teaterförbundet deltog i arbetet och ställde sig bakom valet av arbetsvärderingssystem. Även Yrkesmusikförbundet bjöds in i arbetet med att anpassa arbetsvärderings-

³⁶ Verksamhetsberättelse 2001/2002, Teatrarnas riksförbund, s. 9.

³⁷ Verksamhetsberättelse 2003–2003, Svensk Scenkonst, arbetsgivare för musik, dans och teater.

systemet. De visade inget intresse då men har senare fått information och uttalat sig positivt om systemet. Carin Wiberg, förbundsjurist vid Svensk Scenkonst, berättar att i dag använder femton av deras medlemmar det analysinstrument som togs fram och Svensk Scenkonst anordnar två kurser per år om lönekartläggning.³⁸ Organisationen har anordnat informationsdagar där JämO och DO har bjudits in. Det finns en sammanslutning av personalchefer på ett femtontal större institutioner som alltid har jämställdhet på agendan och har varit mycket drivande i dessa frågor, liksom i frågor om mångfald.

Förutom juridiken har den stora jämställdhetsfrågan för Svensk Scenkonst varit ledarskapsfrågan. På ett ledarskapsprogram för befintliga chefer 2003 ägnades en dag åt jämställdhet. Under 2005 och 2006 genomförs, i samarbete med Teaterförbundet, en ledarskapsutbildning inom scenkonsten riktad till kvinnor. Erica Norman, informationschef, Svensk Scenkonst, menar att det var nödvändigt att ta till detta radikala grepp med en utbildning enbart riktad till kvinnor, för att kunna förändra strukturer på längre sikt. De ville lyfta fram kvinnor och göra styrelserna för scenkonstens organisationer medvetna om att det finns kvinnor som vill ha chefspositioner inom scenkonsten.

Svensk Scenkonst har arrangerat ett antal seminarier om jämställdhet, bland annat vid Teaterbiennalen 2003 samt vid Riksteaterns Teaterdagar i Hallunda 2004, med temat *Varför så få kvinnliga chefer?*. Organisationen har även visat stort intresse för denna kommittés arbete. Kommittén inbjöds att medverka vid Svensk Scenkonsts stämma våren 2005, vilket i efterhand kan konstateras vara det arrangemang som för kommitténs del gett störst genomslag. Svensk Scenkonst var vidare medarrangör av konferensen Framtidens Scenkonstorganisationer om kommittén tog initiativ till i samarbete med kommittén för samordning av Mångkulturåret, Aktionsgruppen för barnkultur och Orkesterutredningen.³⁹

Framöver kommer Svensk Scenkonst att inrikta sig på styrelserna inom scenkonstens organisationer. Erica Norman menar att det är avgörande att förklara vad jämställdhet innebär för styrelserna så att de kan ställa krav på verksamheten och vara medvetna om jämställdhetsperspektivet när de anställer nya chefer. Eftersom de flesta styrelser är politiskt tillsatta kommer det tillsättas nya sty-

³⁸ Samtal med Carin Wiberg, förbundsjurist, och Erica Norman, informationschef, Svensk Scenkonst, 6 april 2006.

relser efter valet 2005 och Svensk Scenkonst kommer då att arrangera utbildningar.

Carin Wiberg och Erica Norman betonar betydelsen av visionära fackförbund som lyfter fram och beskriver problem. Eftersom Teaterförbundet har varit drivande i frågor om jämställdhet har det varit naturligt att samarbeta med dem. Möjligen har det lett till att arbetet haft en viss slagsida åt teater, bland annat har de seminarier Svensk Scenkonst anordnat främst riktats till teatersidan, men i övrigt är Svensk Scenkonsts insatser generella, till exempel finns musiker med i ledarskapsutbildningen för kvinnor.

Frilansarnas problem har inte varit en central fråga inom Svensk Scenkonsts jämställdhetsarbete. Carin Wiberg och Erica Norman menar att de inte har fått signaler från sina medlemmar om att den diskussionen skulle finnas på arbetsplatserna. De anser att det är facket och arbetsgivarna lokalt som har ansvar för att lyfta frågan.

7.5.2 Teaterförbundet

Teaterförbundet organiserar professionella skådespelare, sångare, dansare, artister, regissörer och scenografer samt teknisk och administrativ personal inom teater, film, bio, radio och TV. Förbundet organiserar både löntagare och egenföretagare. Förbundet har cirka 9 000 medlemmar och är anslutet till TCO och PTK.

Teaterförbundet är partipolitiskt obundet men agerar i politiska frågor utifrån medlemmarnas fackliga intressen. För jämställdhetsarbetet på scenkonstområdet är Teaterförbundet den ojämförligt starkaste och mest betydelsefulla fackliga aktören. Jämställdhetsarbete har bedrivits sedan början av 1990-talet.

Teaterförbundet har ett ambitiöst jämställdhetsprogram, antaget vid riksstämman 2002. Förbundet utvärderar inte sina jämställdhetsmål eller sitt jämställdhetsarbete. Däremot går programmet igenom inför riksstämmorna för att se om det behöver förändras. Nästa riksstämma för teaterförbundet äger rum i juni 2006.

Under 2005 arrangerade Teaterförbundet ett seminarium tillsammans med biträdande JämO Pia Engström Lindgren, där även Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet bjöds in. De frågor som lyftes från deltagarna handlade främst om könssegregerade arbetsplatser, könsmärkta yrken, viljan att uppgradera och omvärdera kvinnors yrken med låg status, stereotyp casting, det vill säga att kvinnor (och vissa män) känner sig låsta i sina könsroller

på scen. Många tog också upp kompetensbehoven, och på ledningsnivå framför allt. En kurs i genusfrågor för chefer efterfrågades.

Fackliga kurser i jämställdhets- och diskrimineringsfrågor arrangeras för förbundets lokalavdelningar. Under kursen 2005 behandlades jämställdhetslagen, och frågan om jämställdhet inom det konstnärliga området diskuterades särskilt. Ronnie Hallgren, ledamot i denna kommitté, föreläste om hur Västsvenska Teater och Dans arbetar med jämställdhetsfrågor. En ”checklista” delades ut som kan användas av exempelvis konstnärliga råd som vill arbeta medvetet med jämställdhet inom det konstnärliga området. Under kursen föreläste också en representant från Diskrimineringsombudsmannen, DO, om lagstiftning och konkret arbete mot etnisk diskriminering. Förbundet genomförde också en halvdagsutbildning under 2005 på en större institutionsteater i norra Sverige om arbete mot sexuella trakasserier.

Teaterförbundet tar även upp konstnärliga aspekter på jämställdhetsarbete. Bland annat vill förbundet initiera forskning om kvinno- och mansrollen. Teaterförbundet har också satt upp mål som syftar till att omfatta hela det fackliga arbetet. Teaterförbundet begär varje år in och kommenterar jämställdhetsplaner från ett antal teatrar. Under 2005 samarbetade Teaterförbundet med JämO i arbetet med att kräva in och följa upp teatrarnas jämställdhetsplaner.

Förbundsstyrelsen har tagit beslutet att könsfördelningen i arbetsgrupper utsedda av förbundsstyrelsen så långt möjligt ska befinna sig inom spannet 40/60, vilket påverkar nomineringsprocessen på avdelningsnivå. Beslut har också tagits om att dialogen mellan kansli och berörda avdelningar om förslag till förbundsstyrelsen med utgångspunkt i en balanserad könsfördelning ska öka. Könsfördelningen i arbetsgrupper utsedda av förbundsstyrelsen redovisas numera i Teaterförbundets årsredovisningar. Teaterförbundet menar att de successivt sedan slutet av 1990-talet, fört in jämställdhetsfrågorna i kurser och förhandlingar. Kommentarer kring genus och jämställdhet finns numera med i förbundets remissvar. I frågor som rör upphovsrätt är emellertid kvinnorna fortfarande väldigt svagt representerade.

Många inom de fria teater- och dansgrupperna arbetar långa tider med låg ersättning eller helt eller delvis utan ersättning, och uppfattar det som belastande att också behöva ägna sig åt jämställdhetsarbete. Frigrupperna är därför i stort behov av fackligt stöd. Ett

exempel på riktade insatser gentemot de fria grupperna är Teaterförbundets tre utbildningar i Göteborg, Malmö och Stockholm som genomfördes under 2003 och 2004. Bakgrunden till det var att kunskapsnivån och medvetenheten om jämställdhetsfrågor och arbetsgivaransvar generellt sett var mycket låg.

Teaterförbundet har sett på sina medlemssiffror att kvinnor lämnar yrket. Jaan Kolk, förbundsdirektör på Teaterförbundet, berättar att bland medlemmarna som är yngre än 30 år så är kvinnor i majoritet medan männen är i majoritet i högre åldrar.⁴⁰ Förbundet har inte frågat kvinnor varför de slutar i yrket men Kolk menar att de kan se att kvinnor, framför allt utövande konstnärer som dansare, skådespelare, sångare vilka arbetar som frilansare, ofta får svårigheter att komma tillbaka i yrket efter att de fött barn vilket är en orsak till att förbundet tappar kvinnliga medlemmar i åldrarna från 30 till 40 år. Därutöver finns generella svårigheter att kombinera ett arbetsliv som frilansande arbetstagare med återkommande arbetslöshetsperioder med ansvar för barn. Kvinnorna har ofta huvudansvar för barnen. En iakttagelse, när det gäller föräldransvaret, är att det är relativt vanligt att frilansande män är sammanboende med en kvinna som inte arbetar som frilansare, medan frilansande kvinnor oftare är sammanboende med en frilansande man eller är ensamstående. En annan möjlig orsak till att kvinnorna slutar är att tillgången på jobb minskar för kvinnor när de blir äldre. Kolk tror att det finns ett samspel mellan dessa orsaker.

Av förbundets medlemmar var 44 procent arbetslösa någon gång under året 2004, bland kvinnorna var det 45 procent, bland männen 43 procent. Att kvinnorna inte har högre siffror, trots att de har en sämre arbetsmarknad, tror Jaan Kolk beror på att kvinnorna väljer att lämna branschen. Kvinnorna lämnar alla sorters arbeten inom scenkonsten, inte bara de konstnärliga yrkena.

Teaterförbundet anser att frilanssituationen medför att det som borde vara ett arbetsgivarproblem blir ett individproblem, till exempel att ansvaret och konsekvenserna vid sjukdom eller föräldraskap förs över till individerna.⁴¹ Av de 2 200 skådespelare som är medlemmar i Teaterförbundet har 300 tillsvidareanställningar. Normen inom scenkonst är inte tillsvidareanställning. På institutionsteatrar och inom filmprojekt har arbetsmarknadens parter slutit avtal där lagen om anställningsskydd branschanpassats i vissa

⁴⁰ Telefonintervju Jaan Kolk, förbundsdirektör Teaterförbundet 30 mars 2006.

⁴¹ Se även *Rättvisa och utveckling för frilansare* (2006) En handlingsplan för att bygga upp en infrastruktur för frilansare på scen- och medieområdet. Remissupplaga, Teaterförbundet.

delar. På institutionerna innebär detta att arbetsgivarna kan ha långa visstidsanställningar, upp till fem år, för konstnärlig personal (med undantag för dansare) utan att personalen med automatik övergår i tillsvidareanställningar. På film- och TV-området, där kontrakten i regel är mycket korta, har Teaterförbundet i avtal tydliggjort att en tidsbegränsad anställning inte kan ge någon företrädesrätt till nya anställningar. I båda fallen motiveras detta av konstnärliga skäl, motiv som inte finns på motsvarande sätt för teknisk och administrativ personal.

Teaterförbundet har accepterat att den konstnärliga arbetsmarknaden inte kan fungera med enbart tillsvidareanställningar och korta visstidskontrakt, men Jaan Kolk menar att om arbetsgivarna vill ha mer flexibla anställningsformer måste de gå med på att minska skillnader mellan att vara tillsvidareanställd och visstidsanställd. Det behövs kollektiva strukturer som kan kompensera för att arbetstagarna inte har normala förhållanden, till exempel angående företagshälsovård, jämställdhet och arbetsmiljö. Det är inte möjligt för varje enskilt scenkonstprojekt att bygga upp sådana strukturer men arbetsgivarna kan gemensamt, med samhällsstöd, skapa strukturer som en artisthälsa, en danshälsa och liknande. Kolk anser att det skulle vara i arbetsgivarnas intresse men tror ändå att det behövs en lagstiftning i botten som reglerar att arbetsgivarna är skyldiga att verka till för branschen passande avtal.

I jämställdhetslagstiftningen är det arbetsgivarens skyldighet att upprätta jämställdhetsplaner om det finns tio anställda vid årsskiftet. Det är endast för de anställda vid en specifik tidpunkt som arbetsgivaren behöver göra lönekartläggningar. Det innebär att många scenkonstprojekt med enbart frilansare inte behöver upprätta jämställdhetsplaner och att löner för de frilansare som inte var anställda vid den specifika tidpunkten inte finns med i arbetsgivarnas lönekartläggningar. Teaterförbundet anser att jämställdhetslagen borde tolkas eller tillämpas så att arbetsgivaren har ett ansvar även för dem som har visstidsanställning.

Alliansmodellen är en bra lösning för dem som omfattas, menar Jaan Kolk. Men av de 2 200 skådespelare som är medlemmar i Teaterförbundet har endast drygt 100 anställning vid Teateralliansen. I den dansallians som planeras kanske 15 dansare av drygt 500 fackanslutna dansare anställs i första vändan. Allianserna är alltså inte en lösning för majoriteten scenkonstnärer men Kolk tror att allianserna kan bli ett användbart instrument för att bygga upp strukturer även för frilansarna som står utanför allianserna. Ett

exempel är kompetensutvecklingsprojektet Trappan i Västra Götaland där Teateralliansen är huvudman.

Det finns en press på Teaterförbundets medlemmar att de ska bli egna företagare och fakturera. Teaterförbundet stödjer dem som är egna företagare bland medlemmarna och Jaan Kolk anser att det är en positiv utveckling om scenkonstnärer kan ha en bred bas för sin försörjning. Ur skattesynpunkt är det en fördel att vara egen företagare, ur trygghetssynpunkt en fördel att vara anställd. Kolk menar att det beror på verksamhetens karaktär om det passar att vara egen företagare. En teaterföreställning är en kollektiv konstform. Scenkonstnärer är inte "äkta" företagare utan beroende uppdragstagare. Teaterförbundet ser en risk i att det blir ännu lättare för uppdragsgivare att fly undan ansvar om de enbart kontrakterar egenföretagare.

Teaterförbundet arbetar även med jämställdhet utanför scenen, bland övrig personal. Där finns mycket att göra, enligt Jaan Kolk. Arbetet är traditionellt könssegregerat med män som flyttar dekor och kvinnor som syr kostym. Den här könssegregeringen har bestått, möjligen har en del av administrationen feminiserats förmodligen på grund av låga löner. Även kommitténs egen kartläggning visar att till exempel ljus tekniker är mansdominerat och kostymör kvinnodominerat.⁴² När kommittén deltog i Teaterförbundets ordförandekonferens våren 2005 var det framför allt frågan om den könsmärkta arbetsplatsen som togs upp. Flera av deltagarna beskrev sina erfarenheter av att kvinnor och män befinner sig på olika platser på teatern som arbetsplats: kvinnor arbetar med kostym och scenografi medan män arbetar med teknik, ljus och ljud. De menade att detta var något som borde förändras, så att arbetsplatserna blev mer könsblandade. Därtill menade de att de avdelningar där kvinnor dominerade har lägre status på teatrarna och att de borde uppvärderas. Teaterförbundets teknikeravdelning

⁴² Se bilaga 5 i detta betänkande. Kommittén har undersökt dessa yrkesgrupper inom dansen. Ljusdesigner är ett mansdominerat arbetsområde. På repertoarscenerna var 86 procent män och 14 procent kvinnor för säsongen 2004/2005 (29 personer), och 90 procent män och 10 procent kvinnor (21 personer) för säsongen 2005/2006. Säsongen 2004/2005 arbetade 60 personer på gästspelscenerna som ljusdesigner, av dem var 75 procent män och 25 procent kvinnor, säsongen 2005/2006 arbetade 37 personer som ljusdesigner, 86 procent män och 14 procent kvinnor. Kostymör är ett kvinnligt dominerat arbetsområde. På repertoarscenerna har 40 personer arbetat som kostymörer säsongen 2004/2005, 43 procent var män och 57 procent var kvinnor. Säsongen 2005/2006 var av de 29 personer som uppgivits arbeta som kostymör 33 procent män och 67 procent kvinnor. På gästspelsscenerna har säsongen 2004/2005 72 personer arbetat som kostymörer, 28 procent män och 72 procent kvinnor, och under säsongen 2005/2006 har 32 personer arbetat som kostymörer, 19 procent män och 81 procent kvinnor.

har 1 000 medlemmar. Majoriteten av dem är frilansande. Inom den fria scenkonsten och den kommersiella finns enbart frilansare. Teaterförbundet menar att det inte finns samma konstnärliga skäl för visstidsanställningar när det gäller dessa personalgrupper och har inte förhandlat bort lagen om anställningsskydd för teknisk personal. Samtidigt går utvecklingen oundvikligen mot kortare projekt, till exempel bedriver privatteatrarna ingen kontinuerlig verksamhet utan föreställningarna görs av produktionsbolag som driver enskilda projekt. Teaterförbundets strategi är att värna om tillsvidareanställningar men samtidigt skapa lösningar som fungerar även för visstidsanställda.

I Teaterförbundets jämställdhetsprogram står att förbundet ska driva jämställdhetsarbete inom tre områden: det fackliga, det personalpolitiska och det konstnärliga.⁴³ I programmet står att förbundet ska särskilt uppmärksamma jämställdhetsaspekten vid rollbesättningar. Jaan Kolk säger att detta arbete inte ligger inom de traditionella fackliga förhandlingarna utan att förbundet arbetar för att få till konstnärliga råd där bland annat jämställdhet i den konstnärliga verksamheten kan diskuteras. Förbundet vill även att den konstnärliga verksamheten ska tas upp i jämställdhetsplanerna.

En klassisk fråga inom scenkonsten är hur konstnärlig verksamhet ska styras. I tanken om att hålla en armlängds avstånd från politiken finns även en misstro mot att redovisa resultat. Som facklig organisation är Teaterförbundet väldigt tydliga med att scen- och medieområdet är en arbetsmarknad bland andra. Arbetsgivarna kan inte av konstnärliga skäl säga att jämställdhetslagar och liknande inte har relevans. Däremot har Jaan Kolk respekt för armlängdsavståndstanken. Därför tror han att arbetsmetoden med kommittéer är bra. Det skapar bättre förutsättningar för att jämställdhet ska integreras på ett bra sätt i det egna tänkandet.

Jaan Kolk menar att för att verkligen kunna göra något åt missförhållanden på scenkonstnärernas arbetsmarknad behövs mer faktaunderlag. Han är förundrad över att Karin Enbergs kartläggning *Fan ska vara skådespelerska 45+* fortfarande spelar så stor roll. Arbetsgivarna måste ha ett åläggande att medverka till att mer faktaunderlag samlas in. Det borde även satsas på mer forskning om kulturpolitik och kulturarbetsmarknaden.

⁴³ Jämställdhetsprogram. Antaget vid Teaterförbundets riksstämma i juni 2002.

7.5.3 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.

Teaterförbundet utsåg på stämman 1998 år 1999 till Dansarnas år. Den grupp inom Teaterförbundet som arbetade med Dansarnas år skickade som en förberedelse av året ut en enkät bland alla aktiva medlemmar inom kåren. Enkäten var inte inriktad på jämställdhet, utan fokuserade på arbetssituationen i stort, där till exempel svårigheten att kombinera arbetet med barn, samt de låga lönerna diskuterades.⁴⁴ Som tidigare noterats har Teaterförbundet tillsammans med Svensk Scenkonst drivit projektet Bättre Arbetsmiljö för Dansare – BAD-projektet.⁴⁵ Det projektet hade inte ett uttalat jämställdhetsperspektiv.

De senaste åren har jämställdhet uppmärksammas mer inom dansen. I remissvaren från Teaterförbundets dansavdelning på en skrift om frilansarnas situation finns en tydlig inriktning på jämställdhet. Teaterförbundet skriver bland annat att 1) mindre ensembler och grupper bör ha jämställdhetsplaner, 2) uppgifter om jämställdhetsarbete borde komplettera redovisningen av mottagna bidrag, 3) frilansares ansökan om havandeskapspenning bör göras till en mycket större facklig fråga och 4) svårigheten att träna när man är arbetslös och inte får utnyttja barnomsorgen bör uppmärksammas. Teaterförbundet bör också 5) sprida enkel information om ”hur man lätt analyserar sina vanor ur genusperspektiv”. På dansbiennalen i maj 2006 anordnar Teaterförbundets dansavdelning ett seminarium om jämställdhet som riktar sig till dansare och koreografer.

⁴⁴ *Dansares arbetssituation och deras fackförbund.* (1999).

⁴⁵ Ramel, Eva (2004) *Bättre Arbetsmiljö för Dansare – BAD-projektet. Slutrapport*, Medicinska fakulteten, Lunds universitet.

7.5.4 Sveriges Regissörer

Sveriges Regissörer är ett litet och relativt nystartat fackförbund som organiserar yrkesregissörer inom teater-, medie- och filmområdet.

Förbundet bildades år 2000 av ett antal regissörer som slog sig ur Teaterförbundet då de inte tyckte att regissörens specifika frågor drevs där. Styrelsen består av två delar, en för film och en för teaterregissörer. I teaterutskottet finns det nio ledamöter varav tre är kvinnor. Ordföranden är kvinna.

Jämställdhetsfrågan är en profilfråga för Sveriges Regissörers ledning, säger ordförande Marie Feldtmann.⁴⁶ Många kvinnliga regissörer i organisationen har praktisk yrkeserfarenhet av konsekvenserna av bristande jämställdhet i rollen som regissör. Förståelsen för frågans betydelse, och intresset, är emellertid inte lika stor bland de manliga medlemmarna och långt ifrån alla ser det som nödvändigt att vara en spjutspetsorganisation i denna ofta laddade och konfliktfyllda fråga.

Sveriges Regissörer har prioriterat jämställdhetsarbetet på filmområdet under 2005, bland annat har förbundet utarbetat en "Fempunktsplan för jämställdhetsarbete i praktiken". Tidigare drev förbundet teaterchefsfrågorna, väldigt starkt. Förbundet gjorde sammanställningar över andelen kvinnliga respektive manliga teaterchefer.

Ett viktigt påpekande som görs av Sveriges Regissörer är att teaterregissörerna av hävd har haft en annan tradition av facklig organisering än regissörerna på filmområdet. Filmregissören har som yrkesperson väldigt tydligt "chefens roll". Teaterregissören blir i stället ofta något av en mellanchefer. Den rollen förändras dock i ett samtida scenkonstklimat där de allra flesta teaterregissörer arbetar på frilansbasis. Traditionen att teaterregissören kan utöva inflytande på sin institution i egenskap av anställd mellanchefer på teatern, också fackligt, försvinner mer och mer. Detta bör få konsekvenser för hur regissörer och andra i ledande position organiserar sig för ett förändringsarbete framöver. En frilansande ledare har inte samma påverkansmöjlighet, och inte heller samma ansvar för jämställdhetsplaner med mera, som den fast anställde.

Sveriges Regissörers arbete går nu i riktning mot ökad internationalisering. 2005 arrangerades bland annat ett seminarium på

⁴⁶ Telefonintervju samt e-post, Marie Feldtmann ordförande Sveriges Regissörer, 11 april 2006.

Teaterbiennalen i Umeå, som riktade sig till kvinnor (enbart). Syftet med seminariet var att uppmuntra kvinnor att ta kultur-/teaterchefspositioner i hela Norden, med inbjudna coacher från paraplyorganisationen Ledarna. En målsättning med ett ökat nordiskt samarbete mellan kvinnor på teaterchefsposter, var att bryta begränsningen vad gäller arbetsmarknad till ett land.

7.5.5 SYMF – Sveriges Yrkesmusikerförbund

SYMF bildades 1984 av en grupp orkestermusiker som inte ansåg att de fick tillräckligt med utrymme i Musikerförbundet. Förbundet driver frågor om arbets- och upphovsrätt på musikområdet och arbetar även för att etablera förbundet som en branschorganisation och en röst i musikpolitisk debatt. I dag består förbundet av yrkesverksamma musiker och sångare som i huvudsak arbetar i symfoniorkestrar, på operahus, länsteater- och länsmusikavdelningar samt musikteatrar och privatteatrar. SYMF är ett TCO-förbund, anslutet till PTK, och partipolitiskt obundet.

SYMF har 2 200 medlemmar, varav 527 arbetar på frilansbasis. 58 procent av medlemmarna är män och 42 procent kvinnor, medan 47 procent av de frilansande medlemmarna är män och 53 procent kvinnor. På frilanssidan är kvinnorna alltså något fler. Av nitton ordinarie ledamöter i SYMFs styrelse är ingen kvinna. Den enda kvinnan återfinns på suppleantplats.

SYMF har påbörjat ett arbete för att genom facklig utbildning förändra den könsmissiga representationen internt i förbundet säger förbundsordförande Bo Olsson⁴⁷. I dag finns få kvinnor representerade på förtroendeposter, trots att medlemskåren är relativt jämställd, numerärt sett, och detta är en situation som man säger sig vilja förändra. Det förs dock i dagsläget inte något arbete för att driva på arbetsgivare för att jämställdhetslagen ska efterlevas.

⁴⁷ Möte med Bo Olsson förbundsordförande, SYMF, Sveriges Yrkesmusikerförbund 28 mars 2006.

7.5.6 Arbetsmarknadens parter och lagstiftningen

Jämställdhetslagen bygger på att det är den enskilde arbetsgivaren som utifrån egna förutsättningar och förhållanden arbetar för att främja jämställdheten. Det innebär också att det är den enskilde arbetsgivaren som genom rekrytering, externt såväl som internt, ska främja en jämnare könsfördelning. Arbetsgivaren har även skyldighet att se över arbetets organisation och anställningsförhållanden och anställningsvillkor ur ett jämställdhetsperspektiv, till exempel svårigheter för kvinnor att ta sig tillbaka till arbetet efter föräldraledighet och ojämställdheten när det gäller den ofrivilliga deltiden och de osäkra anställningsvillkoren.

I paragraf 2 i jämställdhetslagen står att arbetsgivare och arbetstagare ska samverka om aktiva åtgärder för att jämställdhet i arbetslivet ska uppnås. Denna samverkansparagraf kan förvirra eftersom arbetslivets parter i vanliga fall förhandlar mot varandra, inte samverkar. Vem har egentligen ansvar för jämställdhetsarbetet? JämO:s utredare Peter Tai Christensen skriver i ett mejl att detta nog ska tolkas ”mest som att det är en rättighet för arbetstagarerna/facken att få samverka i arbetet medan den juridiska skyldigheten att bedriva arbetet enligt lagen helt och hållet ligger hos arbetsgivaren”.⁴⁸

Trakasserier på grund av kön och sexuella trakasserier inom scenkonsten är i dagsläget en fråga för parterna på scenkonstens arbetsmarknad. I jämställdhetslagen (1991:433) står:

En arbetsgivare får inte diskriminera en arbetssökande eller en arbetstagare genom trakasserier på grund av kön eller genom sexuella trakasserier. Med trakasserier på grund av kön avses ett uppträdande i arbetslivet som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet och som har samband med kön. Med sexuella trakasserier avses ett uppträdande i arbetslivet av sexuell natur som kränker en arbetssökandes eller arbetstagares värdighet.

JämO kan driva diskrimineringsmål vid anmälningar. I övrigt är JämO en stödjande myndighet, som kan bistå i ett kartläggande och förebyggande arbete. Under 2006 har myndigheten sexuella trakasserier som fokusområde och har tagit fram en kunskapsöversikt och ett metodstöd.

⁴⁸ Mejl från Peter Tai Christensen, utredare, JämO, 6 april 2006.

7.5.7 Partssamarbete

Som tidigare nämnts har arbetsmarknadens parter samarbetat i arbetet för ökad jämställdhet. Framför allt Teaterförbundet och Svensk Scenkonst kommit långt i sitt samarbete. Två exempel på samarbetsprojekt är Ledarskapsutbildning inom scenkonsten 2005–2006 och Trappan i Västra Götaland.

Bransch- och arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst och Teaterförbundet har, som nämnts i stycket om Svensk Scenkonst, genomfört ett ledarutvecklings- och mentorprogram för kvinnor som vill bli chefer inom scenkonsten. Projektet finansierades av Framtidens Kultur och Sparbanksstiftelsen. Styrgrupp för projektet utgjordes av Ingrid Kyrö, ordförande Svensk Scenkonst, Anna Carlsson, vice ordförande Teaterförbundet, Erica Norman informationschef Svensk Scenkonst samt Inger Rosell (projektledare). De tolv deltagande kvinnorna representerar teater, dans och musik. Efter att de genomgått utbildningen har kvinnorna bildat nätverket dom12⁴⁹.

Trappan är ett EU-finansierat arbetsmarknadspolitiskt Växtkraft mål 3-projekt med jämställdhetsinriktning i Västra Götaland. Trappan beskrivs som ett unikt samarbete kring fort- och vidareutbildning för musikalartister, skådespelare, dansare, sångare och teatermusiker i Västra Götalandsregionen. Ledningsgruppen för Trappan består av representanter för arbetsgivare, Teateralliansen (som är huvudman för projektet), centrumbildningar, Teaterförbundet, arbetsförmedling, högskolor och enskilda yrkesutövande konstnärer. I samarbete med Högskolan för scen och musik i Göteborg samarbetar Trappan kring ett projekt om "genusperspektivet i den framtida yrkesrollen". 23–24 april och 14–15 maj 2005 arrangerade Trappan två seminarier om genus och mångfald med inriktning på upphovsmän och beslutsfattare. Målgruppen var regissörer, dramatiker, dramaturger, scenografer och kostymskåpare inom teater, film och TV.

7.6 Arbetsmarknadspolitiska åtgärder

Flera av de jämställdhetsproblem som finns inom scenkonstnärers arbetsmarknad hänger samman med att scenkonstnärers arbetsmarknad i stort är en frilansmarknad med stor konkurrens. Konst-

⁴⁹ Se *Branschens guide till jämställdhet inom scenkonstområdet*, bilaga 6 i detta betänkande.

närers arbetsvillkor har diskuterats i flera utredningar och lett till flera arbetsmarknadspolitiska åtgärder. I utredningen SOU 1997:183 *Arbete åt konstnärer* konstateras att det finns en motsättning mellan arbetsmarknadspolitikens mål och kulturpolitikens mål, men utredaren menar att motsättningen går att överbrygga.⁵⁰ Kulturpolitiken har konstens kvalitet som kärna, arbetsmarknadspolitikens kärna är att hitta nya jobb och motverka långtidsarbetslöshet. Utredaren menar att de två politikområdena borde definiera konstnärernas arbetsmarknad lika. Ett av resultaten av utredningen blev inrättandet av Teateralliansen.

7.6.1 Teateralliansen och Dansalliansen

Teateralliansen är en konkretisering av den tredje anställningsformen som utredningen SOU 1997:183 *Arbete åt konstnärer* föreslog. På hemsidan beskrivs Teateralliansen så här:

Teateralliansen är ett bolag, som ägs gemensamt av Teaterförbundet, Svensk Scenkonst och trygghetsrådet TRS. Teateralliansen ger kvalificerat yrkesverksamma frilansande skådespelare en grundanställning.

Bolaget har statligt bidrag för sin verksamhet och har som uppdrag att på det offentligt stödda teaterområdet utveckla en ny anställningsform, som minskar skillnaderna mellan fast anställning och frilansanställning.⁵¹

I utredningen SOU 2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen* beskrivs Teateralliansen som ”en av de framgångsrika innovationerna, både arbetsmarknadspolitiskt och konstnärspolitiskt, under senare år.”⁵² I utredningen finns även en förhoppning om att allianserna kan vara en väg att lösa en del av jämställdhetsproblemen för frilansande konstnärer.

Frilansande skådespelare anställs vid Teateralliansen och när de har anställningar vid teatrar så tar de tjänstledigt från alliansen. Anställningen vid Teateralliansen är tidsbegränsad. Den som anställs får ett tidskonto på hälften av den anställningstid skådespelaren har haft vid statligt stödda institutioner och fria teatergrupper med verksamhetsbidrag från Statens Kulturråd under den senaste 15-årsperioden. För anställning finns även ett grundkrav på

⁵⁰ *Arbete åt konstnärer*, SOU 1997:183, betänkande av Utredningen om översyn av arbetsmarknadspolitikerna i förhållande till konstnärsyrket.

⁵¹ www.teateralliansen.se

⁵² SOU 2003:21:148.

minst tolv månaders anställning inom yrket under de senaste tre åren. När skådespelaren är tjänstledig från alliansen för att arbeta inom yrket så stoppas avräkningen av tidskontot och kontot utökas med halva den tid som skådespelaren arbetar inom yrket. Lotta Zacharias vid Teateralliansen säger att alliansen inte tar hänsyn till några konstnärliga kriterier vid anställningar.⁵³ Konstnärligheten garanteras av de statligt understödda arbetsgivarna som anlitar skådespelarna. Den som varit anställd mest tid får anställning vid teateralliansen.

Vid starten 1999 anställdes 30 kvinnliga och 36 manliga skådespelare. I januari 2005 var antalet kvinnor 33 och antalet män 52.⁵⁴ De könsneutralt utformade reglerna tycktes alltså gynna män. Lotta Zacharias säger att Teateralliansen har diskuterat frågan och funnit att det är svårt att formulera regler som leder till jämn könsfördelning så länge männen efterfrågas mer på arbetsmarknaden. 1 april 2006 nyanställdes 27 skådespelare. Bland de nyanställda är 15 kvinnor och 12 män. Dessutom har fyra utbyttesskådespelare (som tagit tjänstledigt ett år från en fast anställning för att anställas vid alliansen och frilansa samt ge plats åt en frilansande skådespelare vid sin ordinarie arbetsplats) anställts, samtliga kvinnor. Könsfördelningen i alliansen i april 2006 är 45 procent kvinnor och 55 procent män.

Kvinnorna som fått anställning 2006 har fått det av egen kraft, säger Lotta Zacharias. En justering av reglerna är att alliansen har tagit hänsyn till frånvaro från yrket vid föräldraledighet. För de sökande som hade varit föräldralediga utökades de 15 år de fick använda som grund för sitt tidskonto med lika lång tid som de varit föräldralediga, upp till två år. Även grundkravet med tolv månaders anställning under de senaste tre åren kunde i vissa fall uppnås genom att tid för föräldraledighet räknades bort.

När någon som är anställd vid alliansen är föräldraledig stoppas avräkningen av tidskontot men det läggs inte till någon tid till kontot. Lotta Zacharias berättar att alliansen haft kontakt med Försäkringskassan när skådespelare varit föräldralediga och förklarat att föräldrapenningen inte ska baseras enbart på den lön som skådespelaren har från alliansen utan att de uppdrag de har för olika teatrar, som är mer välbetalda, även ska räknas in. Grundlönen från alliansen ska vara högre än a-kassan men lägre än den lön skåde-

⁵³ Telefonintervju Lotta Zacharias, Teateralliansen, 7 april 2006.

⁵⁴ Ellefsen Lysander, Tove i detta betänkande.

spelarna får på institutionsteatrarna. I april 2006 låg lönerna mellan 17 681 kronor och 19 181 kronor beroende på ålder.

I budgetpropositionen 2006 har regeringen avsatt medel för inrättandet av en dansallians. Formerna för verksamheten har i dagsläget inte fastslagits, men en av utgångspunkterna kan vara det som föreslås av Ann Larsson: att Dansalliansen konstrueras på samma sätt som Teateralliansen, med tidskonton.⁵⁵ Kontot ska grundas på anställningstid i yrket vid dansgrupp/teater med kontinuerligt statligt stöd under de senaste fem åren. De senaste 18 månaderna ska den sökande ha arbetat minst sex månader inom yrket.

Ann Larsson skriver att alliansen bör sträva efter en situation där antalet anställda är jämt fördelat mellan könen. Ingen andel bör vara under 30 procent. ”Om så blir fallet bör en kvotering göras för att uppnå önskad fördelning bland de anställda.”⁵⁶ Vid en telefonintervju betonar Ann Larsson att detta inte är ett färdigt förslag och att hon inte tycker att kvoteringen kan vara aktuellt förrän alliansen har uppåt 100 anställda.⁵⁷ Dansalliansen kommer förmodligen att anställa 15 personer under 2006 och sedan utöka. Eftersom dansen är ett kvinnodominerat område med 70 procent kvinnliga dansare kommer det förmodligen inte bli aktuellt att kvotera in kvinnor i Dansalliansen.

7.6.2 Arbetsförmedlingen Kultur

Arbetsförmedlingen Kultur är en specialförmedling för dem som har en högre konstnärlig utbildning eller under de senaste tre åren huvudsakligen har ägnat sin yrkesverksamma tid åt ett konstnärligt yrke genom återkommande professionella engagemang och andra aktiviteter som påvisar att den sökande är etablerad inom yrkesområdet. De som släpps in på Af Kultur är alltså den grupp som arbetsmarknadsåtgärder inom konstnärliga yrken ska begränsas till. Af Kultur kommer under våren att 2006 publicera en analys av hur deras arbetssökande grupp ser ut, vilka som får jobb, vilka som får åtgärder eller omskolas.⁵⁸

⁵⁵ Larsson, Ann (2005) ”En framtida dansallians”, bilaga 2 i *Får jag lov – ett dansförslag. Förslag till handlingsprogram för den professionella dansen*, Kulturrådet.

⁵⁶ Larsson (2005), s. 23.

⁵⁷ Telefonintervju Ann Larsson, Kanslichef Konstnärnsnämnden, 3 april 2006.

⁵⁸ Telefonintervju Eva Larsson, Af kultur, 3 april 2006.

7.6.3 Starta eget

En strategi inom kulturområdet är att uppmana kulturarbetare att starta egna företag, att bli entreprenörer på den frilansmarknad som scenkonsten och det övriga kulturlivet är samt att hitta nya nischer där deras kunnande efterfrågas. Följande inledande citat ur dokumentationen från Svenska ESF-rådets och Af-Kulturs seminarium *Den utvidgade kulturen* som hölls den 26 januari i Stockholm, beskriver detta förhållningssätt:

Det handlar om pengar. Om att öka inkomsten. Att få mer pengar i den egna plånboken. Precis som Mozart fick när han gick från att vara anställd till att bli egen i 1700-talets Wien. Men för att lyckas måste du ju ha något att sälja. Något som andra är villiga att betala för att få. Du måste kunna marknadsföra dig, du måste kunna ta betalt men kanske viktigast av allt. Du måste veta vad det är du kan som andra är villiga att betala för.⁵⁹

Det finns fortfarande en uppenbar motsättning mellan arbetsmarknadspolitiken som stimulerar till en verksamhet som någon vill köpa och det kulturpolitiska mångfaldsmålet som talar om att motverka kommersialismens negativa verkningar.

7.6.4 ESF-rådet: Stärka individen på arbetsmarknaden

Europeiska socialfonden (ESF) är EU:s viktigaste finansiella redskap för att främja sysselsättning och stimulera tillväxt i medlemsländerna. Svenska ESF-rådet är en statlig myndighet med uppgift att förvalta socialfondens program, Växtkraft Mål 3 och Equal, i Sverige. De båda programmen drivs i partnerskap med arbetslivets olika organisationer. Socialfondsmedlen i Mål 3 uppgår totalt till cirka 6 708 miljoner kronor för perioden 2000–2006 i Sverige. Till dessa ska läggas nationell offentlig så kallad medfinansiering med cirka 6 580 miljoner kronor. Totalt har hittills över 43 500 projekt bifallits. Av de knappt 9 600 miljoner kronor som delats ut från 2000 till 13 februari 2006 har närmare 500 miljoner gått till kulturområdet.⁶⁰ Projektet Trappan, se ovan, är ett exempel på ett kulturprojekt som har fått bidrag från ESF-rådet.

⁵⁹ "Att ta betalt är inte svårt. Det svåra är att veta vad man kan." Dokumentation från Svenska ESF-rådets, och Af Kulturs seminarium, *Den utvidgade kulturen*, på Färgfabriken den 26 januari 2006. Europeiska unionen, Europeiska socialfonden.

⁶⁰ Statistik från Svenska ESF-rådet, framtaget till kommittén 2006-02-13.

Inom programmet Växtkraft Mål 3 startas projekt som ska stärka den enskilda människans ställning i arbetslivet och bidra till tillväxt och ökad sysselsättning. Projekten ska dessutom motverka diskriminering och öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Växtkraft Mål 3 omfattar såväl anställda och ensamföretagare som arbetslösa och långtidssjuka. Ledordet för insatserna är *kompetensutveckling*.

7.7 Kommitténs bedömningar

7.7.1 Scenkonstinstitutionerna

Av den repertoarkartläggning som kommittén gjort, blir det tydligt att scenkonstens institutioner erbjuder manliga konstnärer större möjligheter att arbeta och utvecklas i yrket. Som vi påpekat är det inte alla scenkonstens institutioner som uppfyller jämställdhetslagens krav (1991:433). Lagen åsidosätts ibland på grund av särskilda skäl hos institutionerna. Kommittén anser att det är fel väg att gå, det finns inga konstnärliga eller andra hänsyn som gör att man kan sätta lagen på undantag. De statliga scenkonstinstitutionerna bör till exempel vara förebilder som föräldravänliga arbetsplatser. De kan inte premiera att anställda ständigt är tillgängliga, utan måste följa lagstiftningen och underlätta föräldraskap.

Vikten av att följa lagstiftningen bör förtydligas i regeringens regleringsbrev till de nationella institutionerna. De statliga institutionerna bör ha samma uppdrag som universitet och högskolor, att rapportera de åtgärder som vidtagits för att få en jämnare könsfördelning vid rekrytering och befordran inom organisationen. Dessutom bör ett konsekvent förebyggande arbete mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön pågå parallellt med att åtgärder vidtas för att öka jämställdheten mellan kvinnor och män. Det är av stor vikt att personer i arbetsledande position tar ansvar för just det förebyggande arbetet mot trakasserier, varför detta ingår i våra förslag till uppdrag till de statliga institutionerna.

I alla kreativa yrken och utbildningar tillmäts subjektiva värdeomdömen (såväl positiva som negativa) från överordnade personer stor betydelse. Det ger stort utrymme för ryktesspridning och desinformation gentemot den student eller kollega som eventuellt skulle vilja anmäla ett övergrepp. I den mån någon diskussion förs i frågan i dag så är det kommitténs bedömning att detta mest sker i

mindre slutna rum eller i form av ”skröner” som lämnar stort utrymme för godtycke. Våldigt få åtgärder vidtas som bidrar till en konkret förbättring av situationen. Och när så sker är det oftare i efterhand, när skadan redan är skedd, än så som lagen stipulerar, i förebyggande syfte.

Scenkonstens institutioner är för sin verksamhet beroende av att det finns en stor frilansmarknad, med konstnärer och kulturarbetare som håller en hög professionell nivå och kan ta korta uppdrag. Kommittén menar att de statliga institutionerna bör ta ett ökat ansvar för frilansarna angående jämställdhet, företagshälsovård och arbetsmiljö.

7.7.2 Kulturrådet

Kommittén menar att resurserna till det fria kulturlivet bör fördelas så att verksamma konstnärer, kvinnor och män, ges goda och likvärdiga möjligheter till ekonomisk självständighet i ett livscykelperspektiv.

Kulturrådet har skärpt kraven när det gäller avtalsenliga löner etcetera för de fria grupperna, vilket kommittén ser som ett steg i rätt riktning.

I kapitel 2 föreslår kommittén att regeringen gör de förändringar som krävs i Kulturrådets regleringsbrev, så att myndigheten kan kräva att Teateralliansen och den nu 2005 föreslagna Dansalliansen ska jämställdhetsintegrera sin verksamhet och återrapportera detta.

7.7.3 Arbetsmarknadens parter

Kommittén kan med tillfredsställelse konstatera att jämställdhetsarbete drivs av två av de centrala parterna inom scenkonstområdet, Teaterförbundet och Svensk Scenkonst. Vi hoppas att parterna vill gå från ett läge där det varit möjligt att göra undantag från gällande jämställdhetslagstiftning, till ett läge då arbetsgivarna ska följa den, även om det är en process som tar tid och kraft. Parterna är på väg. Vi kan konstatera att Svensk Scenkonsts fokus på jämställdhetsfrågor har betytt mycket för att höja medvetenheten om jämställdhetsfrågor vid de institutioner som är medlemmar. Ledarskapsprogrammet för kvinnor har varit en i branschen uppskattad och konkret åtgärd för förändring. Trappan-projektet är ett annat projekt

där ett jämställdhetsperspektiv läggs på kärnverksamhet, i det här fallet arbetsmarknadsåtgärder. Kommittén skulle gärna se att fler parter tar del av jämställdhetsarbetet, exempelvis SYMF. Därtill är det kommitténs förhoppning att jämställdhetsarbetet i ännu större utsträckning kommer att präglade fackförbundens och arbetsgivarorganisationernas kärnverksamhet. Jämställdhetsplanerna kan användas ännu mer strategiskt.

2006 har JämO sexuella trakasserier som fokusområde och har tagit fram en kunskapsöversikt och ett metodstöd. Kommittén vill uppmana parterna på scenkonstens arbetsmarknad att ta del av detta arbete och fortsätta att driva på en förändring. Ett gott exempel är den halvdagsutbildning på en större institutionsteater i norra Sverige om arbete mot sexuella trakasserier som Teaterförbundet genomförde under 2005. Förbundet hade särskilt inbjudits av teaterledning och lokalt fack att hålla utbildningen.⁶¹

7.7.4 Andra politikområden

Den rådande könsmaktordning och de icke jämställda arbetsvillkor som regeringen beskriver i vårt direktiv, tangerar arbetsmarknadspolitik och socialpolitik. Kommittén menar att för att förändra strukturer inom scenkonstområdet, krävs en analys av scenkonstområdet som rör flera politikområden och det kan fordra insatser som går utöver de avgränsat kulturpolitiska. Det krävs generella insatser som gäller lagar och tillämpning av lagar i trygghetssystemen för frilansande och tillfälligt anställda konstnärer.

Kommittén har till berörda departement påpekat behovet av att den utredning om förbättrade regler för småföretagare i trygghetssystemen som tillsätts inom kort, ska ha ett jämställdhetsperspektiv och även utreda egenföretagande scenkonstnärers villkor.

Ur jämställdhetsperspektiv är föräldraförsäkringen central, därför ser kommittén behovet av att fokusera på den. Utredningen *Konstnärerna och trygghetssystemen*, SOU 2003:21, pekar till exempel på svårigheten för frilansande scenkonstnärer att få havandeskapspenning och svårigheter att komma tillbaka till yrket efter föräldraledighet eftersom frilansare är beroende av ett starkt kontaktnät där det gäller att synas och vara aktuell. Kommittén menar att en genomlysning av hur föräldraförsäkringen fungerar för egenföretagande och korttidsanställda kvinnor och män i konst-

⁶¹ Teaterförbundets verksamhetsberättelse, 2005.

närliga yrken och vad som kan göras för att tillämpningen av lagar och regler för föräldraförsäkringen inte diskriminerar (eller motverkar) dessa grupperns rätt till stöd.

7.7.5 Visioner

Gränserna mellan samhällsunderstöd, ideell och kommersiell kultur överskrids allt mer. Näringslivet är genom sponsring och andra samverkansformer i dag ofta en part när det gäller att producera kultur. Kulturrådet stöder projekt för kultur i arbetslivet för att ge ökade möjligheter till konstnärliga upplevelser och förbättra arbetsplatsernas estetiska miljö. Fler och fler konstnärer blir företagare som utför uppdrag för offentliga institutioner. Forskaren Sven Nilsson målar upp följande framtidsvision, i artikeln ”Kulturpolitisk idéutveckling 1930–2001” inom ramen för forskningsprojektet Nordisk kulturpolitik under förändring:

Den integrerade kulturpolitikens tid är förbi. I framtiden får man tänka sig en ny arbetsfördelning mellan offentligt, privat och ideellt (den tredje sektorn). Samhällsorganens uppgift blir förmodligen i första hand att skapa utvecklingsbetingelser snarare än att producera. Kulturinstitutionerna kommer sannolikt att utveckla arbets- och organisationsformer som gör dem mer lika privata företag eller ideella organisationer. Vilka kulturpolitiska modeller som utvecklas ur dessa processer är fortfarande osäkert. Projekten och event- och festivalkulturen snarare än institutionerna kommer kanske att framstå som de dominerande verksamhetsformerna. Finansieringen blir mer blandad i en mix av offentligt stöd, privat riskkapital och egenfinansiering. Samspillet med publiken kommer att ge ett större utrymme för aktivister och eldsjälar att medverka ideellt.⁶²

Kommittén menar att den beskrivning som Sven Nilsson gör av den framtida kultursektorn, är en attraktiv bild där mycket kreativitet kan frigöras. De källor vi tagit del av visar emellertid att scenkonstnärernas arbetsmarknad som den ser ut i dag innebär svårare villkor för kvinnor än för män. Kommittén menar att, för att jämställdheten ska bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet, så behövs kulturpolitiska och arbetsmarknadspolitiska modeller där jämställdhetsperspektiv är integrerade.

⁶² Sven Nilsson ”Kulturpolitisk idéutveckling 1930–2001”, forskningsprojektet *Nordisk kulturpolitik under förändring*.

7.7.6 Nya mål för jämställdhet inom scenkonstområdet

I målkommentaren till det kulturpolitiska mångfaldsmålet (prop. 1996/97:3) står 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.

I kapitel 4 beskriver vi de tre nya målen för jämställdhet inom scenkonstområdet som vi föreslår. Mål nummer 2 handlar om ekonomisk jämställdhet. 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.

Mål nummer 3 handlar om sexualitet och kroppslig integritet. Jämställdhetsperspektiv kan aldrig bli en obestridd kraft så länge som utövare av scenkonstnärliga uttryck trakasseras och trakasseras varandra på grund av kön och/eller på ett kränkande sätt reduceras till sexuella objekt.

Skriftliga källor

- Allvin, Michael och Aronsson, Gunnar (2000) *Fria lansar. En enkät- och intervjustudie om frilansande journalisters arbetsvillkor*, Svenska Journalistförbundet.
- Arbetsmarknadsstyrelsen (2001) *Arbete för nöjes skull – Var finns jobben inom upplevelsenäringen* AMS Publikationer 2001:3.
- Arbetsmarknadsstyrelsen (2004), *Arbetsmiljön 2003* Sveriges officiella statistiska meddelanden, SCB och Arbetsmiljöverket.
- Att ta betalt är inte svårt. Det svåra är att veta vad man kan.* Dokumentation från Svenska ESF-rådets, och Af Kulturs seminarium, *Den utvidgade kulturen* på Färgfabriken 2006-01-26, Europeiska unionen, Europeiska socialfonden.
- Birgersson, Malin (2005) *Filmbranschen och jämställdheten – en rapport från teaterförbundet våren 2005* Teaterförbundet
- Boldemann, Marcus och Söderling, Fredrik (2005) ”Fantomen på Operan” *Dagens Nyheter* 2005-12-09
- Direktiv 2004:39 *Jämställdhet inom scenkonstområdet.*
- Enberg, Karin (2003) *Fan ska 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.
- Hedblad, Lars (2006) ”Hilary Hahns violin skapar fulländad lycka” *Svenska Dagbladet* 2006-02-26.
- JämO (2006) *När JämO gav sig på kulturen – rapport från JämO:s granskning av ett antal bärande kulturinstitutioner.*
- JämO (2006) *Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön i arbetslivet – en kunskapsöversikt.*
- Larsson, Ann (2005) ”En framtida dansallians” Bilaga 2 i *Får jag lov – ett dansförslag. Förslag till handlingsprogram för den professionella dansen*, Statens kulturråd.
- LO (2004) *Sexuella trakasserier. En undersökning om sexuella trakasserier riktade mot LO-kvinnor.*
- Mathiesen, Karin och Hvenegaard, Hans (2005) *Film- og tv-arbejdere i rampelyset – en undersøgelse af levevilkår og psykisk arbejdsmiljø for atypisk ansatte*, Centret for Alternativ Samfundsanalyse (CASA).
- Nilsson, Sven (2002) ”Kulturpolitisk idéutveckling 1930-2001” i forskningsprojektet *Nordisk kulturpolitik under förändring*, publicerad på www.nordiskkulturinstitut.dk

- Ramel, Eva (2004) *Bättre Arbetsmiljö för Dansare – BAD-projektet*. Slutrapport, Medicinska fakulteten, Lunds universitet.
- Sanne, Johan M (2001) *Arbete, arbetsorganisation och arbetsmarknad för kultur- och medieverksamma : översikt över forskning och utredning*, Stockholm, Arbetslivsinstitutet.
- SOU 1997:183 *Arbete åt konstnärer betänkande av Utredningen om översyn av arbetsmarknadspolitiken i förhållande till konstnärsvrket*.
- SOU 1997:190 *Generella konstnärstöd: betänkande. Bil., Konstnärernas verksamhetsinriktning och ekonomiska förhållanden*.
- SOU 2003:21 *Konstnärerna och trygghetssystemen*.
- SOU 2005:66 *Makt att forma samhället och sitt eget liv – jämställdheten mot nya mål*.
- Svensk Scenkonst Verksamhetsberättelse 2003-2004.
- Teaterförbundet (1999) *Dansares arbetsituation och deras fackförbund. Rapport från Arbetsgruppen för dansarnas År 1999*.
- Teaterförbundet (2002) *Jämställdhetsprogram*, antaget vid riksstämman i juni 2002
- Teaterförbundet (2006) *Rättvisa och utveckling för frilansare En handlingsplan för att bygga upp en infrastruktur för frilansare på scen- och medieområdet*. Remissupplaga.
- Teaterförbundet, Verksamhetsberättelse 2005
- Teatrarnas riksförbund Verksamhetsberättelse 2001/2002, 2005.
- Theorell, Töres (1987) *Arbetsmiljö, levnadsvanor och risk för hjärt-kärlsjukdom. Delrapport om Radiosymfonikernas arbetsituation*, Stockholm, Statens institut för psykosocial miljömedicin
- Torkelson, Eva (1993) "Artisternas arbetsituation: en deskriptiv analys av en enkätundersökning", *Work Science Bulletin*, 1993:12, Avdelningen för arbetspsykologi, Psykologiska institutionen, Lunds universitet
- Wibe, Gert (2006) *Film- och tv-arbetare i rampljuset. Sammanfattning av en dansk studie om film- och tv-arbetare*, Teaterförbundet

Muntliga källor och mejl

Samtal med Bo Olsson, förbundsordförande, SYMF, Sveriges Yrkesmusikerförbund 28 mars 2006.

Mejl från Peter Tai Christensen, utredare, JämO, 6 april 2006.

Samtal med Carin Wiberg, förbundsjurist, och Erica Norman, informationschef, Svensk Scenkonst, 6 april 2006.

Telefonintervju Ann Larsson, kanslichef Konstnärsnämnden, 3 april 2006.

Telefonintervju Jaan Kolk, förbundsdirektör Teaterförbundet, 30 mars 2006.

Telefonintervju Eva Larsson, Af Kultur, 3 april 2006.

Telefonintervju Lotta Zacharias, Teateralliansen, 7 april 2006.

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

Hemsidor

Nordisk Kultur Institut www.nordiskkulturinstitut.dk

Projektet *Trappan* www.trappan.net

Svensk Scenkonst www.svenskscenkonst.se

Svensk Teaterunion www.teaterunionen.se

Sveriges Yrkesmusikerförbund www.symf.se

Teater Alliansen www.teateralliansen.se

Teaterförbundet www.teaterforbundet.se

8 Utgångspunkten är att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar skall speglas och tas tillvara

I det här kapitlet finns några av de röster som kommit till tals i vårt utåtriktade arbete. De har på olika sätt medverkat i våra seminarier och vi har bett dem att i essäform ge uttryck för sina reflektioner och analyser av makt, genus och jämställdhet inom scenkonstområdet. Essäerna rör sig kring begrepp som kvalitet, kulturarv, maskulinitet, heteronormativitet, kulturtanten, den manliga blicken.

Essäerna kan ses som en problematisering av den utgångspunkt som regeringen ger kommittén i direktiven. Det är nämligen långt ifrån alltid som utgångspunkten är att ”både mäns och kvinnors erfarenheter, kunskaper och värderingar skall speglas och tas tillvara för att berika och påverka utvecklingen inom scenkonsterna teater, dans och musik”. Tvärtom har scenkonsterna en historia och samtid där kvinnor och andra som inte tillhör normen ofta exkluderas.

Detta avslutande kapitel av *Plats på scen* kan också betraktas som kommitténs bidrag till att stärka kunskapen om genus- och jämställdhetsfrågor inom scenkonstområdet.

Teaterns skiftande kvaliteter

Av Ylva Gislén

”Ett slags historia om teater, kvalitet och jämställdhet” så beskrev teaterkritikern och forskaren Ylva Gislén den föreläsning hon framförde vid seminariet *Är kvalitet ett (köns) neutralt begrepp?* som kommittén arrangerade vid Teaterbiennalen i Umeå i maj 2005.

Figur 8.1 The Clashes "London Calling" från 1979



Källa: Fotograf: Penni Smith

För att jag ska kunna knyta ihop säcken kring ett, med nödvändighet något vindlande, resonemang tänker jag starta i en reklamkampanj som iscensattes av ett visst stort jeansföretag för snart femton år sen.

Man använde svartvita bilder på tämligen hålgda unga män med elgitarrer, slitna kläder och armékängor, närmare bestämt fotografen Penni Smiths bilder från The Clashes *London Calling*-turné. Om ni tillhör något sånär samma generation som jag så kan ni säkert se den mest kända framför er: den som finns på omslaget till

London Calling. Den där Paul Simonon drämmer sin elbas i scengolvet i motljus.

Stora svartvita bilder, och så jeansföretagets lilla slogan i ett hörn, med samma slags handskrift som används till låttexterna på skivomslaget till *London Calling*: "Quality never goes out of style."

Denna slogan var inte ny, den hade jeansföretaget använt i evigheter: det nya var sättet på vilket den kombinerades med de här bilderna. Tidigare hade "Quality never goes out of style", i ett tråkigt typsnitt, stått bredvid en bild på ett par blåa byxor och snarast verkat syfta på slitstarkt tyg, starka sömmar och klassiska modeller. Inte så stor skillnad gentemot hur man pratar om kvalitetsskor, kvalitetstyg, kvalitetsmöbler och oftast menar något som tillverkats av bra naturmaterial på ett mer eller mindre hantverksmässigt sätt.

"Quality never goes out of style" tillsammans med de här bilderna, associerat till den här musiken, kunde naturligtvis fortfarande betyda typ "blåbyxor som fortfarande inte har gått sönder efter en sån här turné är definitivt prisvärda". Men det fanns också något som var vagt oroande i kombinationen, som snarare handlade om kvalitet som rebellkapital, som ett sätt att vara, som något som också kunde handla om att de trasiga och skitiga och inte så önskvärda välter gatorna överända.

Kvalitetens betydelse

"Quality never goes out of style", kvalitet är alltid rätt, och ändå visar det sig vara ett av de där mer svårfångade orden, när man väl börjar fundera över hur det egentligen används.

Någonstans för länge sen, närmare bestämt på latin, betydde ordet snarare "egenskap", egenskaper och egenheter hos människor, saker eller tillstånd, och i den betydelsen använder vi det fortfarande väldigt ofta. Men det är inte i den bemärkelsen ordet blir besvärligt, utan när det används för att beteckna det som är bra. Till och med kvalitetsskor är nuförtiden svåra att peka ut om man synar dem i sömmarna – mina surt förvärvade handsydd australiensiska jodphurs, som jag kallar kvalitetsskor eftersom jag inbillar mig att de ska hålla tills jag blir pensionär, skulle förmodligen få en vegan att rysa i djupet av sin själ. Läderskor – när kvalitet av en vegan definieras som "happy cow", skor av material som är så långt från döda djur det bara går?

Så om det inte ens är självklart vad som är kvalitetskor nuförtiden, vad betyder då kvalitetsfilm, kvalitetslitteratur, teater av hög konstnärlig kvalitet?

I en mycket omdiskuterad formulering av de nationella kulturpolitiska målen, som för första gången dök upp i 1974 års kulturproposition, står det att kulturpolitikens uppgift är ”att främja kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet och därigenom motverka kommersialismens negativa verkningar”.¹ Vad betyder nu det?

Det finns nämligen få områden, och här ligger kulturen i lä, där man talar så mycket om kvalitet som i den sfär vi, i och för sig kanske ofta lite slarvigt, betecknar som näringslivet. Kvalitet är här när en vara eller produkt håller vad den lovar, när kunderna är nöjda, när tillverkningsprocesserna är öppna för insyn. Faktum är att det inte är ovanligt att kvalitetsbegreppet används för att motivera jämställdhetsarbete, för att man menar att det skulle betyda bättre produkter: högre kvalitet. Det betyder ju inte att allt är mera frid och fröjd här, men det kan vara värt att notera att begreppet kvalitet på detta område sällan sätts i motsats till jämställdhet – snarare är det uppfattningar om kompetens som hotas av krav på bättre könsfördelning i styrelserum och på direktörsstolar.

Samtidigt pågår här, åtminstone om man följer de svenska dagstidningarnas näringslivssidor bakåt i tiden, en diskussion om huruvida kvalitet ska förstås som ett starkt varumärke, att kunden upplever att en vara är bra – eller att den verkligen är bra i betydelsen håller vad den lovar. Jag säger bara mobiltelefoner – men sen fastnar mitt cyniska tonfall i halsen, för strängt taget borde vi kanske föra samma typ av diskussion även på teaterområdet. För hur ofta handlar våra diskussioner om konstnärlig kvalitet inte i grunden om att vissa teatrar, regissörer och constellationer har så starka varumärken och kvalitetsstämplar att vi tycker oss ha fått det vi förväntar oss när vi går på en föreställning – när de insikter och bilder vi får med oss egentligen inte varar ens till frukosten nästa dag? Är konstnärlig kvalitet en egenskap hos konstverket eller upplevelse av kvalitet och kan vi någonsin skilja dem åt?

Jag skulle dock vilja dröja kvar lite vid näringslivssidorna, eftersom ordet kvalitetssäkring, som används ganska ofta där, är tämligen fascinerande. Jag är fullt medveten om att ordet har ersatt vad som tidigare, mycket tråkigare, kallades standardisering. Kvalitets-

¹ prop.1974:28. Formuleringen återkommer ordagrant i 1996 års kulturproposition, prop.1996/97:3.

säkring betyder, föga upphetsande, att processer och rutiner är dokumenterade så att man lätt kan hitta fel och göra förbättringar.

Men jag måste säga att jag gillar det, att dokumentera är visserligen tråkigt, men frågan om kvalitet blir så handfast på något sätt. Ungefär som när en av de teaterarrangörer som är anslutna till Riksteatern förklarar sin programläggningsidé så här: ”Ha kvalitet i teaterprocessen. Detta innebär att varje produktion bör ha en regissör, en scenograf och en producent.”

Punkt slut, tänk om frågan om teaterns kvalitet vore så enkel!

Kulturpolitikens kvaliteter

Men nu tillbaka till de kulturpolitiska målen, för formuleringen där konstnärlig förnyelse och kvalitet sätts i motsättning till kommersialismens negativa verkningar inbjuder ju till diskussion. Om den betydelse vi lägger i ett begrepp är svår att fånga så kan man nämligen alltid titta på vad som ställs bredvid det, och på vad det sätts i motsats till.

Om man ska gå på den övergripande målsättningen verkar alltså den svenska kulturpolitiken ha samma intuitiva förståelse för begreppet som min dåvarande femåring. När jag för många år sen fick ett utbrott över kassa T-tröjor, pennställ, skrivbordsunderlägg, ritböcker och allsköns annat som strömmar ut i skyltfönstrena efter varje ny Disneyfilm, och som varje femåring genast vill ha, väntade hon bistert på att jag skulle sluta med min harang och sa sedan, med ett tydligt överseende fnysande: ”Jag frågar farmor istället, för hon bryr sig inte om det här med kvalitet och sånt.”

Hon – och kulturpolitiken – verkar förstå kvalitet i motsats till massproduktion, i motsats till tanken på en publik som i grunden bara ses som konsument, som några man kan få att spendera pengar, men också i motsats till allt det som egentligen är roligt, till det som inte är fotriktigt och håller i evigheter.

Jag vet inte om det är det här senare som gör att ordet kvalitet sällan omnämns direkt i teatersammanhang, faktiskt används det nästan påfallande lite. Man får mer eller mindre leta efter det med lupp i teaternas beskrivningar av sig själva på hemsidor, i styrdokument och pressmaterial. I en delrapport från Regionteatern Kronobergs nationella uppdrag kring barnteatern hittar jag dock en ordväxling mellan en sociolog, som pekar på den intressanta utmaningen i att försöka precisera vad vi menar med god kvalitet – och

regissören Finn Poulsen som omedelbart invänder: ”Min uppgift är inte att definiera vad som är god konst. Min uppgift är att göra det jag dör om jag inte får göra.”²

I en slutrapport från samma nationella uppdrag finns en annan formulering som, lite oavsiktligt tror jag, tycks andas ett liknande dilemma: ”Hur ska hög konstnärlig kvalitet förenas med en genuin strävan att nå och bygga upp en varaktig relation till en ung publik?”³ Betyder det att den som definierar vad som är bra teater, med hög konstnärlig kvalitet, är någon annan än åtminstone den unga publiken: Vad betyder egentligen ”hög konstnärlig kvalitet” om den inte känns igen som en kvalitet av de människor teatern görs för?

Eller handlar teater inte alls om att möta en publik, och publikens skiftande kriterier för vad som är bra och dåligt, utan om att konstnären gör något som han eller hon skulle dö av att inte göra? Fast då blir det svårt att förstå vad publiken behöver ha med saken att göra överhuvudtaget ...

Uppfattas varje försök att prata om vad som är bra och dålig teater som ett underförstått krav på att motivera varför man sysslar med något? Och varför uppfattas detta motiverande som ett hot, som ett ifrågasättande? Och är det verkligen sant att teatermänniskor skulle dö om de inte fick syssla med teater? Då vilar sannerligen ett tungt ansvar på Kulturrådet som använder ordet kvalitet flitigt i samband med hur man motiverar bidragsfördelningen: hur man motiverar vilka projekt och verksamheter som ska få medel och hjälp att finnas till.

Enligt Kulturrådets riktlinjer för anslagsfördelning ska de fria grupperna hålla hög konstnärlig kvalitet och stå för förnyelse av konstnärliga uttryck och/eller produktionsformer. Bidragen till de regionala institutionerna ska å andra sidan ”möjliggöra en mångsidig verksamhet av hög kvalitet”.⁴ Regionteatrarna ska alltså stå för en hög kvalitet rätt och slätt, medan de fria grupperna ska stå för en hög *konstnärlig* kvalitet. Vad betyder egentligen det? Men det stannar inte här:

I regleringsbrevet för nationalscenen Dramaten står det att ”teatern ska vara den i Sverige ledande institutionen inom teaterns

² Stribe, Birgitta (2002) *Gnistrande möten mellan vetenskap och konst*. Rapport från symposium 22–23 maj 2002. Regionteatern Blekinge Kronoberg, s. 7.

³ Kyrö, Ingrid (2004) *Konst och vetenskap. Samverkan mellan barnkultur och forskning*. Slutrapport för Regionteatern Blekinge-Kronobergs nationella uppdrag 2001–2003, s. 6.

⁴ Sammandrag av Kulturrådets riktlinjer för anslagsfördelning till fria grupper samt till regionala teaterinstitutioner finns på www.kulturradet.se.

område och att den som nationalscen ska vara ett föredöme för andra institutioner vad gäller utveckling, förnyelse och konstnärlig kvalitet”.⁵ Medan Riksteaterns ansvar däremot är att ”presentera ett allsidigt utbud av hög kvalitet”.⁶ Visst är skillnaden mellan ”hög kvalitet” och ”konstnärlig kvalitet” förbryllande – den tycks göra de fria grupperna närmare släkt med Dramaten än med regionteatrarna, särskilt på det sätt som hög konstnärlig kvalitet ställs bredvid förnyelse. Skillnaden i tonfall blir ungefär som ”hederlig och väl tillagad husmanskost” på Riksteatern och regionteatrarna, och spännande gourmetmat, nya smakkombinationer på Dramaten och de fria grupperna.

Andra ord som i kulturpolitiska texter används tillsammans med ordet kvalitet är bredd, mångfald och varierat utbud. Det säger också något, för det antyder att begreppet används som om det har med dessa saker att göra – men samtidigt är något annat. Är mångfald kvalitet eller är undertexten att mångfald inte självklart hör ihop med, men helst ska kombineras med, kvalitet?

Kvalitativa argument

Men det är som sagt svårt att få korn på hur teatrarna själva resonerar kring kvalitetsbegreppet, vilket gör att det inte är helt lätt att veta om, och i sådana fall hur, man resonerat kring val av dramatiker, rollfördelning och regissörer.

Riksteatern är den teater som använder det mest, Dramaten som ska vara föredöme använder det knappast alls. I den artikelserie om de fria grupperna som under våren 2005 publicerades i *Svenska Dagbladet* används också begreppet kvalitet ofta av teatergrupperna själva, men man talar inte om vad det betyder i just det sammanhanget, utan använder det för att understryka behovet av en ökad finansiering. Den retoriska undermeningen är att ”vi svarar mot de kulturpolitiska målen, men får inte betalt efter förtjänst”.

Jag söker istället igenom det senaste årets teaterrecensioner av de fast anställda kritikerna på de två största dagstidningarna för att se om jag kommer närmare ett svar på frågan om det egentligen finns

⁵ Utbildnings- och kulturdepartementet (2005) *Mål, återrapporteringskrav och uppdrag för budgetåret 2006 avseende Kungliga Dramatiska Teatern AB*. Regeringsbeslut 1:84, 2005-12-15, U2005/9545/Kr.

⁶ Utbildnings- och kulturdepartementet (2005) *Mål, återrapporteringskrav och uppdrag för budgetåret 2006 avseende Riksteatern*. Regeringsbeslut 1:85, 2005-12-15, U2005/9546/Kr.

något slags mer öppen diskussion kring vad som är kvalitet på teaterområdet. Men en av de få gångerna ordet används explicit är i samband med en uppsättning av Robert Wilson, som beskrivs som "demonregissören" och där föreställningen, eftersom den är en totalteater som blandar citat, ironi och djupa känslor, som konsekvens har stor kvalitet.⁷

Jag har stor respekt för recensenten ifråga, och hoppas att jag kommer undan med mitt raljerande, men slutledningen blir alltså att ironi plus citat plus djupa känslor plus demonregissör är lika med stor kvalitet. Eller?

Eftersom ordet kvalitet förekommer så sparsamt söker jag på i stort sett alla adjektiv jag kan komma på, och jo, någon sanning verkar det ligga i det här med ironi, för ironisk är ett av de mer vanligt förekommande positiva orden tillsammans med skicklig, fysisk och personlig. Ordet personligt står ut eftersom det verkar vara påfallande starkt positivt laddat, men framför allt används om manliga skådespelare och regissörer (något som återkommer ifråga om författare om man gör en liknande sökning på litteraturrecensioner över samma tidsperiod). Fråga ett blir om personlig verkligen är ett sånt självklart kriterium på bra teater och en bra rolltolkning. Fråga två är varför kvinnor i sådana fall verkar ha svårare att ses som just personliga.

Sen vänder jag på steken och söker på negativa ord, ett sätt att ringa in vad vi menar med kvalitet är ju att titta på motsatsen. Och här blir jag faktiskt överraskad över vad sökorden visar på. Kritiker, inklusive jag själv, använder inte alls ord som tråkigt, dåligt, trist, oengagerat – allt det som vi ju allihopa vet att teater ibland, kanske till och med alldeles för ofta, också kan vara.

Är detta nyckeln till oviljan att närmare definiera vad som egentligen är hög kvalitet eller till och med hög konstnärlig kvalitet – att det innebär att man samtidigt också pekar ut vad som är av dålig kvalitet, vad som inte alls är särskilt bra? Och tänk om det betyder att någon dör för att de inte längre får pengar att regissera eller skådespela?

Fast stopp och belägg.

Det låter ju som att jag far efter en slags allmän definition på vad som är hög kvalitet. Jag har ju själv suttit i Kulturrådets referensgrupp för de fria teatergrupperna i många år, varit med och bestämt hur de få miljoner som ska skänka oss hög konstnärlig kvalitet och

⁷ Ring, Lars (2005) "Ett vackert sorgespel om kapsejsad manlighet", recension av Peer Gynt, Det Norske teatret, Oslo. *Svenska Dagbladet* 2005-02-22.

förnyelse ska fördelas. Och slitit mitt hår tillsammans med alla andra inför det faktum att den höga konstnärliga kvaliteten och förnyelsen inte får kosta vad den smakar, men det är ju inte ämnet för just det här resonemanget. Och en sak är jag helt säker på efter den erfarenheten. Kvalitet är ett knepigt, alltför ofta till intet förpliktigande ord. Och det är svårt, nästan omöjligt, att beskriva vad kvalitet är på förhand, ut i det blå. Men det mirakulösa är att det faktiskt går att tala om och diskutera i förhållande till en konkret uppsättning, en konkret verksamhet, kring till exempel en viss konststellers val av text. Inte att komma överens om alldeles lätt nödvändigtvis, men definitivt att argumentera kring, och då har jag varit glad för ordet, för att det tvingat oss att ta ställning, och att förklara och motivera våra ställningstaganden.

Kvalitet vs jämställdhet?

Och då kommer jag att jämföra med hur kvalitetsbegreppet används inom högskolor och universitet. Om man ser på hur ofta ordet används inom utbildningspolitiken samt på de svenska universitetens och högskolornas hemsidor ser man en klar parallell till teatervärlden. Utbildningspolitiskt motiverar man hela tiden anslag och universitetsstatus med hjälp av begreppet ”hög kvalitet”. Men ju äldre universitet och ju självklarare status, i desto mindre utsträckning använder lärosätena själva begreppet. Och ju färskare högskola desto intensivare användning av ordet. Kvalitet verkar här vara något som förutsätts, något som ligger implicit de ekonomiska resurserna, i statusen, som i sin tur alla ser som en förutsättning för att kunna bedriva forskning och utbildning med kvalitet, samtidigt som man måste visa på kvalitet innan man får förutsättningar att vara bra...

Samma positiva moment 22 som på Dramaten och för de framgångsrika manliga konstnärerna, samma negativa moment 22 för de fria grupperna och för alltför många av de kvinnliga konstnärerna.

I diskussionen kring forskningspolitik finns det också intressanta paralleller att hämta om vi vill peka på hur kvalitet osynligen laddas med kön. Kraven på att den akademiska världen måste göra något åt prioriterandet av manliga forskare i universitetsvärldens hierarkier ställer nämligen till med oreda. Professorer och forskare berömmar sig av att vara bildade, av att ha blivit bra människor i forskarvärldens stålbad av kritiskt tänkande, inte helt olikt hur

konstnärer gärna ser sig som potentiellt moraliskt bättre för att man sysslar med just det man gör. Så hur ska anklagelsen om att det ena könet, att döma av statistiken, får en fördelaktigare behandling i systemet hanteras?

Den enkla förklaringen, att kön hittills fått gå före kompetens och kvalitet, svider nämligen illa i skinnet, den underminerar ju inte bara enstaka personers, utan faktiskt hela högskolesystemets, legitimitet ...

Jo, rent retoriskt börjar man med att ställa politisk korrekthet och ideologisk följsamhet i motsats till ett fritt sökande efter sanning och vetenskaplig briljans. Så långt låter det bra, det för tankarna till ett motstånd mot till exempel rasforskning, som ingen öppet skulle önska tillbaka, och samtidigt kan man underförstått låta påskina att det finns något sånt som en forskning som står helt med ryggen fri åt det samhälle den utförs i och finansieras av. Och sen nämns både genusforskning och jämställdhetsplaner i samma andetag som just politisk korrekthet och ideologisk följsamhet, ord som redan laddats med negativ klang. På detta sätt framstår genusforskning som dålig forskning och jämställdhetsplaner som en motsats till det fria sökandet efter sanning och den vetenskapliga briljansen. Detta utan att man behöver ta bladets från munnen – eller föra fram några rationella argument för att det verkligen förhåller sig så.

Också på teatern skulle jag vilja påstå att man, även om det uppenbarligen inte talas lika öppet om det, rör sig med ett kvalitetsbegrepp som tenderar att flyta bredvid, retoriskt ställas i motsats till eller vid sidan av begrepp som mångfald och jämställdhet. Antingen premierar vi kvalitet och spelar Shakespeare, kallar in demonregissörerna till stora scenen, eller, djup suck, premierar vi mångfald och jämställdhet: spelar texter av författare som ingen hört talas om än. Och så måste vi prioritera bort fem av de superkonstnärliga killarna till förmån för fem kvinnor bara för att någon tycker att det ska vara rättvist, och så kommer det att handla om att vara homosexuell eller andragerationsinvandrare eller tonårstjej istället för att vara människa, med stort M.

I Tomas Forsers text om demokrati och teater i en av Demokratiutredningens forskarvolymerna används till exempel genomgående retoriska figurer där det Forser kallar teater för gemene man ställs mot en teater med integritet och hög kvalitet. Politiska krav på tillgänglighet och nya publikgrupper ställs mot konstens nödvändiga

exklusivitet.⁸ Man skulle kunna säga mycket om den motsättning mellan Massan och Sanningen som Forser rekonstruerar – den har sina rötter i Platons dialoger och en politisk filosof som Hannah Arendt har redan visat hur felaktig och problematisk den är⁹ – det intressanta för vår del är att den här blir liktydig med en motsättning mellan Demokrati och Konst, och i samma resonemang blir konstnärlig teater lika med hög kvalitet lika med något som bara, egentligen, kan kännas igen och upprätthållas av en elit.¹⁰ Det allra mest problematiska – för vår del – är kanske att de flitigt använda orden konst, kvalitet och elit aldrig definieras i en text som Forsers, precis som de sällan definieras i de mer halvkvädna visor där kvalitet istället är något som hotas av krav på jämställdhet och genusperspektiv. Vad menas med konstnärlighet? Vem kan känna igen den? Vad är teater med hög kvalitet? Vilka tillhör eliten och vem bestämmer det? Är det inte svaren på de frågorna – och argumenten för dem – vi egentligen behöver? Och används ordet kva-

⁸ Forser, Tomas (1999) "Demokratin på teatern. Om det mätbara och kulturpolitikens dilemma", i Amnå, Erik & Johannesson, Lena (red) *Demokratins estetik, Demokratitredningens forskarvolym IV* (SOU 1999:129), s. 199–225. Följande citat, på s. 217, får utgöra exempel:

"Konsten står i konstant och produktiv konflikt till populism och vanetänkande och upprättar meritokratiska värdehierarkier som utmanar principerna om en man en röst i frågor om kvalitet och val av konstnärliga vägar. Konsten förutsätter tvärtom att eliter värderas högt och ges fredade villkor. I konstens kungadöme råder en berättigad skepsis mot demokratiskt fattade beslut om smak och kvalitetsdeklarationer."

⁹ Se Arendts essä "What is Authority?" i *Between Past and Future. Eight Exercises in Political Thought* (1968) New York: The Viking Press. Även essän "The Crisis in Culture: it's Social and Political Significance" i samma bok är intressant för denna diskussion eftersom hon där utvecklar en syn på smak och omdöme i frågor om estetik som är radikalt annorlunda än den Forser presenterar. Med bakgrund i Kant menar hon att det estetiska omdömet är den mest politiska av alla förmågor. Och absolut inte för att det bara skulle kunna omfattas av en elit utan för att det tvärtom är diskursivt – det inbegriper förmågan att lyssna till och förstå – men inte nödvändigtvis hålla med om – samtliga inblandades perspektiv. Seyla Benhabib har i boken *Situating the Self. Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics* (1992) Cambridge: Polity Press utvecklat Arendts resonemang och pekat på att detta lyssnande och denna förståelse också kräver reella möjligheter för så många som möjligt att komma till tals i den fråga det handlar om.

¹⁰ Forser hänvisar till Vilfredo Pareto's elitbegrepp som: "innebär att den ideala eliten ges sin rätt och sitt inflytande genom sina utvalda medlemmars kvaliteter och överlägsna egenskaper. För den eliten är sanningen inte en fråga om demokratiska val utan om insikter" (ibid s. 218). Lite längre fram i texten menar han att det borde kunna finnas en potentiellt produktiv motsättning mellan denna exklusiva elit och demokratins arenor: "Respekten för konstnärlig elitism och kvalitet kräver alltså med detta synsätt demokratins garantier för att minoritetssynpunkter ska få tillgång till offentligheten och att samhälliga, ideologiska och individuella motbilder hålls fram." (s. 221). Vilka dessa motbilder är och vem som ska stå för dem kan man fundera över eftersom Forser några sidor tidigare menar att de svenska teaterinstitutionerna bör bli mindre och i storlek mer diversifierade: "Det är nödvändigt om teatern ska kunna förhålla sig först och främst till konstnärliga frågor och inte till kulturpolitiska målsättningar och si eller så stort utbud med den eller den etniska, könsmässiga eller klassmässiga inriktningen. Teatern kan inte vara angelägen för alla och samtidigt konstnärligt kreativ" (s. 217).

litet i de här sammanhangen bara för att man ska slippa förklara vad man menar?

För hur går det oftast till när vissa saker blir allmänmänniska, blir stor kvalitet?

Fredrik Schoug, en etnolog från Lunds universitet, har tittat på vilka människor som konkurreras ut respektive premieras som doktorander och forskare inom universitetsvärlden, med hjälp av bland annat just ord som kvalitet, konkurrens, begåvning.

Och hans bistra slutsats är att kvalitet och begåvning inte är något som vissa människor har, utan egenskaper som systemet tilldelar vissa människor för att motivera en orättvis fördelning av resurser.¹¹

Därför finns det en viktig poäng och insikt i Konstnärsnämndens årsrapport från 2003, där man skriver att ”bedömningen av kvalitet måste förstås i ett genusperspektiv, såtillvida att kvinnor och män i olika grad har tillgång till de arenor som bekräftar en konstnärs status i kvalitetshänseende”.¹²

Det går ju helt enkelt inte att prata om kvalitet förrän någon har gjort en uppsättning, spelat en roll. Det går inte att heller att prata om stor kvalitet förrän någon fått axla rollen som demonregissör, fått använda de största scenernas resurser, fått göra flera uppsättningar och roller som setts av så många att de ingår i inte bara några få, utan många personers, referenssystem av potentiellt bra eller dålig teater. Tänk om begåvning och konstnärlighet och kvalitet inte är något som vaskas fram, utan är något som skapas av strukturer, tilldelas människor som svarar mot redan färdiga bilder av vem som kan vara den stora konstnären, vem som kan förnya, vem som kan göra teater av hög kvalitet?

Ett sätt att rucka på de här tysta föreställningarna är att insistera på diskussioner kring vad som menas med kvalitet, i förhållande till konkreta val av regissörer, texter, skådespelare, i relation till konkreta uppsättningar. Och att insistera på att så många röster som möjligt får komma till tals i de diskussionerna, annars blir vi inte tvungna att formulera våra argument, utan kan komma undan med att säga ”bra” eller ”klassiker” utan att förklara varför, och så lätt ska det faktiskt inte vara. Och så kan vi allihopa börja leka med hur vi tillsammans tilldelar egenskaper till människor. Istället för kvinnlig – sätt demon framför ordet regissör varje gång ni pratar

¹¹ Schoug, Fredrik (2004) *På trappans första steg. Doktoranders och nydisputerade forskares erfarenheter av akademien*, Lund: Studentlitteratur.

¹² Konstnärsnämnden (2003) Årsredovisning 2003, s. 6.

om Ariane Mnouchkine, Suzanne Osten, Kathrine Wiedemann. Eller gör uppror mot dem, som om de stod för tungrodda traditioner och konventioner och som om vi inte behövde förhålla oss till några andra – så skapas faktiskt också kanon. Eller säg storartad, magnifik, djupt personlig, när vi pratar om gestaltningar av Åsa Persson eller Frida Hallgren. (Prova att låtsas att ni aldrig har hört talas om han den där, vad heter han nu igen, den där svenske dramatikern som visst börjar på S?)

Kvalitetsbegreppet kan, och ska nog, inte naglas fast en gång för alla, men inom teatern kan det definitivt, och oupphörligen, artikuleras bättre, så att manligt kön inte av bara farten blir samma sak som att ha bättre förutsättningar för att hålla hög konstnärlig kvalitet.

Det fanns en liten, både roande och oroande, twist i reklamkampanjen jag berättade om inledningsvis.

Själv vill jag gärna tänka och fantisera om att detta var ett av de krav Penni Smith ställde för att det stora jeansföretaget skulle få använda hennes bilder. På en och annan av affischerna fanns en liten, liten modifikation, ett litet inledande "e". (Och det var tryckt, inte resultatet av några obskyra vänstergruppers nattliga räder, jag var ända fram och pillrade med fingret).

Det stod: "equality never goes out of style." Jämlikhet är alltid rätt.

Och plötsligt stod det klart: kvalitet är ju egentligen bara en liten del av ett längre och mycket viktigare ord. "Equality never goes out of style." Så enkelt kan det faktiskt vara.

Ylva Gislén, lektor vid Konst, Kultur och Kommunikation, Malmö Högskola. Har i 17 år frilansat som teaterkritiker, först för *Sydsvenska Dagbladet* och sedan för *Svenska Dagbladet*. Satt i Kulturrådets referensgrupp för de fria teatergrupperna mellan 1995 och 2000 samt 2002 och skrev en översyn om de fria teatergruppernas villkor på uppdrag av Kulturrådet 2001. Arbetar även för Nordscen i Köpenhamn och Teaterhögskolan i Malmö.

Referenser

- 1974 samt 1996 års kulturpropositioner, prop.1974:28 samt prop.1996/97:3.
- Arendt, Hannah (1968) "What is Authority?", *Between Past and Future. Eight Exercises in Political Thought*, New York: The Viking Press.
- Arendt, Hannah (1968) "The Crisis in Culture: it's Social and Political Significance", *Between Past and Future. Eight Exercises in Political Thought*, New York: The Viking Press.
- Benhabib, Seyla (1992) *Situating the Self. Gender, Community and Postmodernism in Contemporary Ethics* Cambridge: Polity Press.
- Forsler, Tomas (1999) "Demokratien på teatern. Om det mätbara och kulturpolitikens dilemma", i Amnå, Erik & Johannesson, Lena (red) *Demokratiens estetik, Demokratiutredningens forskningsvolym IV* (SOU 1999:129), s. 199–225.
- Konstnärsnämnden (2003) Årsredovisning 2003.
- Kyrö, Ingrid (2004) *Konst och vetenskap. Samverkan mellan barnkultur och forskning*. Slutrapport för Regionteatern Blekinge-Kronobergs nationella uppdrag 2001–2003.
- Ring, Lars (2005) "Ett vackert sorgespel om kapsejsad manlighet", recension av Peer Gynt, Det Norske Teatret, Oslo. *Svenska Dagbladet* 2005-02-22.
- Schoug, Fredrik (2004) *På trappans första steg. Doktoranders och nydisputerade forskares erfarenheter av akademien*, Lund: Studentlitteratur.
- Stribe, Birgitta (2002) *Gnistrande möten mellan vetenskap och konst*. Rapport från symposium 22–23 maj 2002. Regionteatern Blekinge Kronoberg.
- Utbildnings- och kulturdepartementet (2005) *Mål, återskrivningskrav och uppdrag för budgetåret 2006 avseende Kungliga Dramatiska Teatern AB*. Regeringsbeslut 1:84, 2005-12-15, U2005/9545/Kr.
- Utbildnings- och kulturdepartementet (2005) *Mål, återskrivningskrav och uppdrag för budgetåret 2006 avseende Riksteatern*. Regeringsbeslut 1:85, 2005-12-15, U2005/9546/Kr.

Är kvalitet ett (köns)neutralt begrepp? Rapport från ett seminarium

Av Vanja Hermele

Teaterbiennalen i Umeå och Skellefteå i maj 2005 hölls för, av och med 1 200 teaterverksamma och teaterintressenter. Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet medverkade genom att bland annat arrangera seminariet *Är kvalitet ett (köns)neutralt begrepp?* Journalisten och genusvetaren Vanja Hermele som var seminariets moderator rapporterar.

Valet att fokusera på begreppet kvalitet motiverades i biennialprogrammet av kommittén genom konstaterandet att "kvalitet spelar roll överallt: i recensioner, när föreställningar sågas eller rekommenderas, hos Kulturrådet när pengarna fördelas och på teatrarna när repertoaren sätts". Trots, eller på grund av, att kvalitet är ett ofta använt begrepp är det ovanligt att det definieras. Därför var frågorna "Vad är kvalitet och vem definierar det?" en utgångspunkt för kommittén i arbetet med seminariet. Som seminarierubriken antyder genom att sätta ordet kön i parentes, finns det fler ingångar till en kritisk diskussion om kvalitet än bara den som härrör kön. Kommitténs mål med seminariet var att närma sig frågor som berör hur andra maktvariabler som bland annat etnicitet, sexualitet och klass ytterligare påverkar innebörden av begreppet kvalitet.

Särskilt inbjudna av kommittén var Yael Feiler (fil.dr i teaterkunskap och postkolonial teoretiker), Olof Hansson (frilansregissör), Emma Karinsdotter (aktiv i nätverket Plural), Daniela Kullman (regissör och dramatiker, chef för den fria gruppen Teater Scenario) och Gertrud Larsson (frilansande dramatiker). Dessutom medverkade Ylva Gislén, fil.dr i interaktionsdesign, genom en begreppsresa – inspelad på CD-skiva för uppspelning under seminariet. Att bjuda in paneldeltagare som fokuserar olika maktordningar speglar kommitténs uppfattning att kön aldrig existerar som en ensamt definierande kategori utan alltid samspelar med fler maktfaktorer som exempelvis etnicitet, klass, ålder och sexualitet. Var och en av deltagarna hade i förväg fått i uppgift att framföra ett personligt hållet anförande utifrån nämnda frågeställning: "Vad är kvalitet och vem definierar det?" Inför seminariet samlade jag, tillsammans med ordförande Birgitta Englin, ledamoten Ronnie

Hallgren och kommitténs utredningssekreterare Gunilla Edemo och Helena Salomonson, paneldeltagarna för en öppen och förutsättningslös diskussion om begreppet kvalitet. Den här essän är ett försök att sammanfatta de viktigaste dragen i de diskussioner som kommitténs gäster förde med varandra samt de inlägg som de framförde inför publik på seminariet. Jag kommer också att inledningsvis redovisa några kopplingar till feministisk teori som kan utgöra ett slags verktygslåda inför presentationen av paneldeltagarnas anföranden.

Några teoretiska reflektioner

Kommitténs ställda fråga i seminarierubriken: "Är kvalitet ett (köns) neutralt begrepp?" är egentligen, om inte en kuggfråga, så en retorisk fråga. En generellt hållen feministisk utgångspunkt är att det inte finns några (köns)neutrala begrepp: allt laddas med betydelse utifrån bland annat kön, sexualitet, etnicitet, klass och ålder. Detta var en tanke som de inbjudna seminariedeltagarna delade. För mig, som är akademiker med fokus på kultursfärer, ser jag en koppling mellan vetenskapen och kulturen. En självklar parallell kan ses i representationen. Det har varit förhållandevis enkelt för feministiska vetenskapskritiker att visa att vetenskapen de senaste 250 åren främst befolkats av vita västerländska män. Och samma sak kan konstateras inom scenkonsten. Frågan är hur detta påverkar avgörande begrepp inom dessa två sfärer. *Kvalitet* är ett avgörande begrepp inom scenkonsten, *kunskap* är ett avgörande begrepp inom vetenskapen. Så vad händer med ett begrepp som är vanligt förekommande, traditionellt ansetts varandes neutralt och sällan definierat? Feministiska vetenskapskritiker har genom att ställa frågor av typen: "Vad räknas som kunskap?", "Vem bestämmer vad som är kunskap?" och "Vem har tillgång till de sociala rum där kunskap produceras?" framkallat en kritisk diskussion om detta viktiga begrepp för vetenskapen: kunskap. Samma kritiska frågor riktade till scenkonstområdet blir då: "Vad räknas som kvalitet?", "Vem bestämmer vad som är kvalitet?" och "Vem har tillgång till de sociala rum där kvalitet produceras?" Dessa frågor har det gemensamt att de i slutändan handlar om hur makten är fördelad. Likheterna mellan vetenskapens maktmekanismer och scenkonstens framkommer i kunskapsteoretikern Elizabeth Kammarck Minnich bok *Transforming Knowledge*. Hon skriver: "Det grund-

läggande problemet dyker upp i olika skepnader inom olika områden genom hela den dominerande traditionen.” Detta grundläggande problem är, enligt Kammarck Minnich, att ett dominerande *fåtal* ser sig som representanter för *flertalet* – med den mycket problematiska konsekvensen att detta fåtal blir mer än representanter för det allmänmänskliga – de blir också det ideal och den norm som allt mäts mot.¹³ Med Kammarck Minnichs ord innebär det att allt arbete, i detta sammanhang konstnärligt och vetenskapligt, mäts med den manliga normen som alltings mätsticka: Är det lika bra som idealet? Är det lika bra som normen? Eftersom det är män som traditionellt haft möjlighet att uttrycka sig i de konstnärliga rum där kvalitetsstämpeln finns att tillgå – stora scenen på Dramaten, exempelvis¹⁴ – blir frågan ”Är det hög kvalitet?” det samma som ”Är det lika bra som männens arbete?”. Kammarck Minnich redogör för de problematiska konsekvenser som uppstår när ett fåtal gör sig till representanter och ideal för flertalet:

- 1 *Felaktiga generaliseringar*: resulterar i att ett fåtal vita mäns erfarenheter ses som representativa för hela mänskligheten, de ses som allmänmänskliga, generella, till och med universella.
- 2 *Cirkelresonemang*: Kvalitet har definierats genom en relativt snäv cirkel där ett fåtals arbete blir det som räknas till kvalitet och kvalitet är detta fåtals arbete. Översatt till scenkonstområdet blir det, lite tillspetsat: det som visas på stora scenen på Dramaten är kvalitet – eftersom det visas på stora scenen på Dramaten. Kvalitet blir därmed ett begrepp som fylls med betydelse genom det förflutna, det vi redan vet, det vi redan sett. Konsekvensen blir att kvalitetsbegreppet förlorar sin visionära potential och blir manligt kodat eftersom det definierats genom mäns arbete.

Kammarck Minnich presenterar i sin bok ytterligare ett användbart redskap för analys: mystifierade begrepp. Ett odefinierat begrepp, som kvalitet, är ett mystifierat begrepp. Mystifierade begrepp lider

¹³ Kammarck Minnich, Elizabeth (1990) *Transforming Knowledge*, Philadelphia: Temple University Press, s. 38. Min översättning.

¹⁴ Mellan år 2002 och våren 2006 spelades det på stora scenen på Dramaten pjäser som till 95 procent skrivits av män och som till 84 procent regisserats av män. Se Vanja Hermeles magisteruppsats *Teaterchef och "gate-keeper" – Konsten att kanonisera genom begreppet kvalitet. En studie av två teatrar praktik och policy för jämställdhet, mångfald och kvalitet*, s. 44.

av uttalade normer och ideal. Nyckelorden här är *uttalade* normer och ideal. Mystifierade begrepp är begrepp som ger sken av att vara neutrala trots att de har ideologisk märkning. Kvalitetsbegreppet har, i teater – och kulturhistorien setts som ett universellt begrepp, ett begrepp utan någon särskild ideologisk laddning. Men är det verkligen så? Kammarck Minnich, och många med henne, menar att när avgörande begrepp förblir odefinierade så innebär inte det att de fungerar neutralt – i stället är risken än större att de följer den dominerande traditionens ideologi. Yael Feiler, fil.dr i teatervetenskap och postkolonial teoretiker, gör också kopplingen till vetenskapens traditionellt odefinierade begrepp ”kunskap”. Hon skrev i sina anteckningar inför seminariet:

Utifrån postkolonialt perspektiv kan man problematisera kunskap och andra ”universella värden” utifrån etnisk perspektiv. Hela det västerländska humanistiska arvet är genomsyrat av rasistiska värderingar som spiller över på allt vi säger och gör och skapar.

Det till synes neutrala är inte nödvändigtvis neutralt. Yael Feiler använder orden ”rasistiska värderingar” och därifrån är inte steget långt till tanken att även sexistiska värderingar ”spiller över” på och begränsar innebörden av begreppet kvalitet. Feiler ser, i likhet med Kammarck Minnich, problem med den dominerande diskursen och kopplar det till begreppet kvalitet:

Kvalitet är ett av de värden, en av de diskurser som vi alla fortsätter att förmedla och som tyvärr inte alltid är rättvisediskurser. Tvärtom är de dominerande ofta förtryckande.

Förtryckande diskurser kan inte vara neutrala diskurser. Yael Feilers resonemang leder till insikten att det inte endast är feministisk scenkonst som har ideologiska förtecken – även den uttalade normen förmedlar en ideologi: all scenkonst förmedlar värderingar om kön, etnicitet, sexualitet och klass oavsett om dessa värderingar är medvetna ställningstaganden eller inte. Det kan alltså finnas en förtryckande ideologi i, och bakom, begreppet kvalitet.

Antingen kvalitet – eller något annat

Ylva Gislén fokuserade i sitt förinspelade framförande på föreställningen att det finns ett motsatsförhållande mellan kvalitet och jämställdhet/mångfald. Hon menar att diskussionerna om kvalitet ofta präglas av tankefigurer av typen:

Antingen premierar vi kvalitet och spelar Shakespeare, kallar in demonregissörerna till stora scenen eller, djup suck, premierar vi mångfald och jämställdhet: spelar texter av författare som ingen hört talas om än.¹⁵

Att begrepp ordnas i binära oppositioner är inget nytt fenomen: vi känner alla till uppdelningarna svart/vit, kvinna/man, homo/hetero och så vidare. Det intressanta med dessa motsatsbegrepp är maktrelationen dem emellan. Därför finns det anledning att vara vaksam när jämställdhet och mångfald ses som någonting annat än kvalitet. Med särskiljande kommer oftast hierarkiskt ordnande, något förenklat betyder det i vår kultur att vithet rangordnas högre än svarthet, män återfinns i högre positioner än kvinnor, heterosexuallitet ses som det normala medan homosexualitet ses som avvikande. Trots att det är normen som allting jämförs med lyckas den ändå förbli relativt osynlig: det är inte normen som har kön, kropp, sexualitet, etnisk tillhörighet – det är egenskaper tilldelade ”de Andra”. Lyxen att ”bara” vara människa är en maktposition som bara en särskild grupp av människor kan inneha – resten av oss är kvinnor, lesbiska, invandrare etcetera.¹⁶ Det är ovanligt att heterosexuallitet poängteras, det är underförstått det ”normala”, lika ovanligt är det att tala om svenskhet som en etnicitet – trots att det så självklart är en. Inte särskilt förvånande är det också genusperspektivet som anses ha en politisk ideologi medan den patriarkala ordningen ses som värdefri och apolitisk.

Daniela Kullman konkretiserade Ylva Gisléns tanke om det konstruerade motsatsförhållandet mellan kvalitet och jämställdhet. Kullman lägger i sitt anförande tyngden på att det som är feministiskt – eller den som är feminist – inte har tillgång till begreppet kvalitet. Som sagt, antingen är det kvalitet, eller så är det något annat:

¹⁵ se Gislén, Ylva i detta betänkande.

¹⁶ Inom skönlitteraturen kan samma fenomen konstateras. Den feministiska litteraturvetaren Toril Moi (2002) skriver ”This view of texts as transmitting authentic ’human’ experience is, as we have seen, a traditional emphasis of Western patriarchal humanism”. *Sexual/Textual Politics*, London och New York: Routledge, s. 75.

Tidningar och radio tycker det är kul med feminister. Man kan få vara med. Som feminist. I pressen står det typ ”feministen Daniela Kullman” eller ”den feministiska pjäsen av Daniela Kullman” eller ”feministisk performance” eller ”på den feministiska teatern Teater Scenario”. Men är jag med för att mitt arbete är kvalitet? Är jag kvalitet? Well ... det beror på vem du frågar.

Förra året fick jag Henning Mankells stipendium av hans kompisar på Sveriges Dramatikerförbund. Toppen! Jag är kvalitet. Några dagar efter utnämningen ringde en journalist om stipendiet. Hon sa: ”Du är feminist. Hur påverkar det det du skriver?” Jo, sa jag: ”Jag tycker typ att det är dåligt med ojämlikhet, med rasism, med krig, med manshat, att man säljer och köper barn, att man säljer och köper kvinnor. Det är tråkigt att George W Bush blev omvald. Det är dåligt med förnedring. Jag tror på jämlikhet, politik, kärlek och att vara snäll.”

Den artikeln blev aldrig tryckt ... Och så klart.

Hon tyckte inte att jag var kvalitet. Hon tyckte att jag var feminist. Då får man vara med när det ska skrivas om en feminist eller kanske när det ska skrivas om en tjej.

Den åttonde pjäsen jag skrev handlade om krig. Då stod det inte i recensionerna att jag var feminist. Krig! Det är kvalitet! Det är mycket viktigare än mäns våld mot kvinnor. Jag tänkte att jag kanske skulle börja ha på mig skinnbrallor och bara göra pjäser om andra världskriget? Som killarna gör.

Att bära ett perspektiv – eller att inte göra det

Kvinnor och andra som avviker från den vita manliga normen har i verkliga livet och i symbolvärlden fått stå för någonting särskilt, något annorlunda. Kvinnliga regissörer förblir just *kvinnliga regissörer* (trots att ”vara kvinnlig” är en egenskap som både män och kvinnor kan ha). På samma sätt blir invandrare vanligtvis inte av med epitetet *invandrare*. Som Daniela Kullman påpekade ovan: ”[Man får] vara med när det ska skrivas om en feminist eller kanske när det ska skrivas om en tjej.” Olof Hansson synliggör i sitt framträdande detta särskiljande där manligt är lika med mänskligt:

På Riksteatern satte vi våren 2005 upp två föreställningar samtidigt som på olika sätt tog upp utbrändhet. Min föreställning hette *En säljares död* av Arthur Miller och den andra föreställningen hette *Kranes konditori* av Cora Sandel regisserad av Margita Ahlin. Alltså kvinnlig regissör och kvinnlig författare. I tidningarna skrevs det om att *Kranes konditori* behandlade en kvinnlig problematik, medan jag hade lyckats att göra något som handlade om hur det var att vara människa.

Här visar alltså Hansson att han, som man, inte anses bära nåt särskilt perspektiv – tvärtom, lyckas han göra någonting som rör alla människor, någonting allmänmänskligt.

Yael Feiler betonade att de som inte omfattas av normen faktiskt riskerar någonting när de träder fram för att bära "sitt perspektiv" – de särskiljs genom positionen som normavvikare och denna position är utsatt eftersom samhället inte är fritt från rasism, sexism eller homofobi. Det personliga är politiskt, slog 1970-talets kvinnorörelse fast, men än är det inte helt oproblemiskt att tala i egen sak. Gertrud Larsson sätter i sitt satiriska anförande fingret på just denna problematik genom den inledande frasen: "Jag är en suspekt person." Och därefter tar anförandet flera intressanta vändningar:

Jag är en suspekt person.

Jag talar i egen sak.

Jag företräder ett särintresse.

Jag är Li. Lesbiskt initiativ.

Vita heterosexuella medelålders medelklasskvinnor är normen.

Vita heterosexuella kvinnor är normen.

En kvinna är en heterosexuell kvinna.

En heterosexuell kvinna kan alla kvinnor identifiera sig med.

Heterosexuella kvinnor är privilegierade.

Heterosexuella kvinnor är normen.

Nej! Det är vi inte alls.

Jo, det är ni visst det! Erkänn.

Skulle vi vara någon slags norm? Det erkänner vi aldrig. Det är vita heterosexuella medelålders män som är normen. Inte vi!

Tyst med er! Nu är det jag som talar i egen sak. Inte ni.

Men hallå! Jag är feminist. Jag är inte norm.

Heterosexuella feminister är självgoda.

Du! Hallå där! Hur kan du säga så?

På vår teater är vi genusmedvetna. Alla kvinnor har exakt lika många repliker som männen har. Vi har exakt lika många manliga som kvinnliga dramatiker och regissörer.

Jaha. Det räcker inte. Tyvärr.

Nu får du sluta gnälla! Vad menar du? Ska vi ha lesbiska på scen?

Räcker det inte med att vi har kvinnor på scen?

Nej. Det räcker inte.

Lesbiska på scen. Hur ska det gå till? Det blir för dyrt. Allt kostar pengar.

Men du. Allvarligt talat. Lesbiska på scen – det låter som en patriarkal sexfantasi.

Stopp och belägg. Jag är feminist med genusperspektiv och jämställdhetsperspektiv och dessutom har jag inga fördomar och dessutom bryr jag mig inte om vad folk gör i sängkammaren – men jag tänker inte vara med i någon patriarkal runkfantasi!

Jag tänker inte vara ett lesbiskt objekt och inget lesbiskt subjekt heller för den delen.

Jag är feminist, men jag älskar män.

Flata är ett skällsord, som åtminstone jag inte vill bli kallad.

Du, vet du vad du är? Du är postbitter. Du är bitter för att de lesbiska inte var välkomna i kvinnorörelsen på 70-talet, det där får du ju komma över.

Alltså vad är det du vill att vi ska skildra?

Det finns inga lesbiska. Inga som jag känner till i alla fall. Hur ska vi kunna skildra någonting som knappt finns?

Ja, okej, jag känner till en.

Det som är intressant är hur vi framställer män och kvinnor på scen.

Vi diskuterar hur det är att vara människa. Vi låter både män och kvinnor vara människor.

Och det har inte med sexualitet att göra.

Dramaten spelade *Boston Marriage* för tre år sedan. Räcker inte det?

Anna Pettersson pussade faktiskt Marie Göranzon på kinden. Blir ni aldrig nöjda?

Heterosexuella kvinnor tillhör normen utan att veta om det.

Heterosexuella kvinnor har en kollektiv skuld.

Vakna upp heterosexuella systrar. Ta ert ansvar.

Att heterosexuella kvinnor till viss del uppfyller normen kan vara svårt att acceptera. Många heterosexuella kvinnor fokuserar på, ofta med lyckat resultat, att kritisera den manliga normen – men här måste en nödvändig utvidgning av jämställdhetsbegreppet ske. Alla kvinnor har inte samma möjligheter, det är viktigt att undersöka vad begreppet jämställdhet verkligen innebär i det svenska jämställdhetsprojektet: *Vilka* kvinnor är det som ska få lika mycket utrymme och resurser som (vilka) män? Det är denna, mycket viktiga, fråga som Gertrud Larsson avslutar sitt anförande med ovan.

Det är knappast någon överraskning att svensk scenkonst bygger på och till störst del förmedlar dramatik som skildrar heterosexuella karaktärer. I samtalen med deltagarna diskuterades om inte traditionen att ta in lika många män som kvinnor till skådespelarutbildningen vilar på en obelyst heterosexuell tanke. Ansökningarna till teaterutbildningarna har en bred kvinnlig slagsida – mellan 60 och 70 procent av de sökande är kvinnor. Ändå tas det alltid in hälften kvinnor och hälften män med motiveringen att det ska finnas lika många Julia som Romeo i var klass. Olof Hansson drev i sitt framförande med denna osynliga inkvotering av män:

Det intressanta är att det går väldigt bra för de manliga skådespelarna under utbildningen och än mer intressant är detta: när de kommer ut

från scenskolorna så går det också väldigt bra – ofta bättre än för kvinnorna – trots att de varit inkvoterade.

Allas ansvar och maktens ansvar

Yael Feiler betonar att vi alla är delaktiga i att diskurser fortsätter¹⁷. Yael Feilers poäng är att vi alla – även publiken – är en stor och viktig del av teaterhändelsen. Feiler säger:

Vem är det som det talas till på teatern? Vem är det vi tror är publiken? Om jag till exempel sitter på teatern och känner att den här uppsättningen antingen talar om mig på något sätt som jag ogillar eller så talas det till ett Vi som jag inte känner att jag är en del av – vilka möjligheter har jag då? En möjlighet är att *kliva in* i det här Vi:et för att vara med. Men om detta att kliva in i också innebär att jag blir delaktig till att förmedla något som jag ogillar – då gör jag det inte.

Feiler menar alltså att det finns ett val – både från upphovssidan och från publiken – att spela med i diskriminerande diskurser eller att välja att inte göra det. För att förändra diskurser krävs det, enligt Feiler, att man *aktivt* gör någonting annorlunda eftersom upprätthållandet av den diskriminerande diskursen också är en *aktivitet*, något vi gör:

Jag skulle vilja definiera kvalitet som ett verb snarare än som ett substantiv. Något som vi gör snarare än något som är. Allt som ifrågasätter diskriminerande strukturer, allt som görs för att rucka på dem är kvalitet och det måste göras kontinuerligt.

Birgitta Englin kritiserar det oreflekterade ”passiva valet” genom ett exempel:

När teaterchefen presenterade sin höstrepertoar på teatern var vi sex regissörer på scenen: fem män och en kvinna. En journalist ställde genast frågan ”Varför har du valt så få kvinnor?”. Jag menar att det är en fullkomligt fel ställd fråga. Den rätta frågan är ”Varför har du valt så många män?”. För det är ett aktivt upprätthållande, att välja män är ett aktivt val och det är viktigt att se det för att kunna bryta med det.

Publik, skådespelare, regissörer eller teaterchefer – alla har någon typ av ansvar för att förändra eller upprätthålla en förtryckande

¹⁷ Diskurs kan generellt definieras genom Jørgensen Winther, Marianne och Philips, Louise (1999) ord i *Diskursanalys som teori och metod*, Lund: Studentlitteratur, s. 7 som: ”en samling ideologier och budskap som resulterar i ett bestämt sätt att tala om och förstå världen (eller ett utsnitt av världen).

diskurs. Men ligger inte ett särskilt ansvar på de som har mest makt, och därmed störst möjlighet, att förändra diskursen? Emma Karinsdotter menar att det är ett stort problem att definitionsrätten av begreppet kvalitet lämnats till en homogen grupp högst upp i det som hon beskriver som den "kulturelitistiska pyramiden". Hon menar att de i pyramidens topp premierar och reproducerar sig själva genom att rekrytera ersättare som ser likadana ut, det vill säga fler svenska medelålders män. Begreppet kvalitet har där en särskild funktion:

Kvalitet är en vindslucka i pyramidens topp mellan kultureliten och övriga kultursverige, ett ord och en dörr som reglerar vem som får bli kulturelit/makthavare inom den svenska kulturfören. Anses man ha god kvalitet så öppnas den där vindsluckan, men begreppet är lika smalt och homogent som den där lilla gruppen i toppen av pyramiden. Ordet kvalitet används nästan uteslutande för att benämna en liten grupps verk, det vill säga normens, den dominerande kulturelitens verk. Kultureliten och uttrycket "god kvalitet" reproducerar en patriarkal struktur, och jag undrar hur länge vi ska fortsätta att reproducera patriarkatet?

Emma Karinsdotter menar att kvalitetsbegreppet som det definieras av kulturelitens vita män är ett diskriminerande begrepp:

Kultureliten bestämmer vilka som går till historieböckerna, och diskriminerar konsekvent alla som inte tillhör den kulturelitistiska normen, som kvinnor, handikappade, människor utanför Stockholm, både från Sveriges glesbygd men främst från utlandet, människor med annan hudfärg än den "vita", med annan dialekt än rikssvenska, med andra dryckesvanor än rödvin, med annan sexualitet än den heterosexuella, med andra klädesvanor än svart polotröja och manchesterkavaj.

Makten och visionerna

Vid seminariet presenterade utredningssekreteraren Gunilla Edemo de direktiv som kommittén fått från regeringen. I uppdraget ingår att "analysera den rådande könsmaktordningen inom scenkonstområdet". Frågan är alltså inte *om* det finns en könsmaktordning i svensk scenkonst, utan *hur* och *på vilka sätt* den tar sig uttryck. Dessutom ska kommittén lämna förslag till hur "jämsstäldhets- och genusperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet". Det är en relativt skarp och visionär skrivelse. Regissören Farnaz Arbabi som satt i publiken räckte upp handen

vid seminariets slut och sa: ”Jag tycker det är anmärkningsvärt att det mest radikala på hela teaterbiennalen är kommitténs seminarium.” Farnaz Arbabis uttalande sätter fingret på något som går i konflikt med många teaterverksammas självbild – nämligen uppfattningen att det är konsten som är mest progressiv och radikal, att det är konsten som ligger i samhällets framkant och driver förändringarna. Men i och med ett direktiv som det kommittén fått, så uppstår plötsligt en situation där det är den politiska makten som driver frågorna framåt medan scenkonsten snällt får ta tag i utvecklingens svans. Kanske är det egentligen helt rimligt att en statlig kommitté utsedd av regeringen är de som kan och får vara mest radikala? Ansvaret för Karinsdotters pyramid, för teatercheferna och för kvalitetsbegreppets exkluderande praktiker hamnar till sist ändå hos de som fördelar skattepengarna och som använder begreppet kvalitet i sina styrdokument: regeringen.

Begreppet borde helt enkelt förklaras när det används, en tankeprocess som kommitténs arbete kan skynda på. Tänk om kulturministern började fråga de som gör scenkonst för skattepengar vad de lägger i begreppet kvalitet – och dessutom började fråga sig själv vad begreppet syftar till när det står i regeringens målformuleringar. Att definiera begreppet kvalitet kan vara ett steg mot att avmystifiera det, för att återknyta till Kammarck Minnich. Den som utmanas att ge en definition av kvalitet tvingas samtidigt bekänna färg, normer och ideal – som inte längre får förbli outtalade. Uttalade normer och ideal är inte nödvändigtvis goda men poängen är att det går att ta ställning till dem, analysera och kritisera dem. Uttalade normer förlorar möjligheten att ge sken av neutralitet. Därmed blir diskussionen intressantare och angelägnare – fler kvalitetsbegrepp kan existera parallellt och ordet kvalitet kan återta sin visionära potential. Något som Karinsdotter gav ett exempel på när hon avslutade sitt anförande med att presentera sin subjektiva definition av kvalitet:

Vad jag anser att kvalitet borde vara, är känsla. Inte en känsla för stil, för klass, utan en pirrande känsla i magen och inspiration. Kvalitet för mig är pepp och dessutom mångfald, att få en känsla av att allt är möjligt, av att få se eller höra något nytt, att kultur är till för alla och inte bara en lite klick. Vad är viktigast, ”god kvalitet” eller ett pirr i magen, rättvisa, mångfald ...? Det är egentligen en kuggfråga. För det är ingen motsättning dem emellan. Pirr i magen, rättvisa och mångfald är ”god kvalitet”, varför måste man välja?

Vanja Hermele är genusvetare och journalist. Hon har arbetat med jämställdhet inom filmområdet och har skrivit och varit redaktör för två publikationer i ämnet: *Män, män, män och en och annan kvinna* och *Hur svårt kan det vara? Filmbranschen, jämställdheten och demokratin*. Hon har också skrivit en magisteruppsats i genusvetenskap om kvalitetsbegreppets förhållande till jämställdhet och mångfald på Stockholm stadsteater och Kungliga Dramatiska Teatern.

Litteratur

- Hermele, Vanja (2006) *Teaterchef och "gate-keeper". Konsten att kanonisera genom begreppet kvalitet. – en studie av två teatrars praktik och policy för jämställdhet, mångfald och kvalitet*, magisteruppsats i genusvetenskap, Stockholms Universitet. Kan läsas på www.jamombud.se.
- Kammarck Minnich, Elizabeth (1990) *Transforming Knowledge*, Philadelphia: Temple University Press.
- Moi, Toril (2002) *Sexual/Textual Politics*, London och New York: Routledge.
- Winther Jørgensen, Marianne och Philips, Louise (1999) *Diskursanalys som teori och metod*, Lund:

Att lägga framtiden tillrätta: Om de bildade männen och kanoniseringen av Beethoven

Av Tobias Pettersson

Fram till slutet av 1800-talet uppfattades Beethovens musik som klassisk med ett undantag, den nionde symfonin som inte nådde upp till tidens ideal. Tobias Pettersson, forskare i musikvetenskap, inledde seminariet *Bevara och bruka – vems kulturarv?*¹⁸ med att visa hur Beethovens nionde symfoni gör en resa från undantag till musikideal och vilken roll de bildade männens mansideal spelar i kanoniseringen.

Att få syn på det man håller för självklart är alltid svårt. Själv började jag som Beethoven-fan i 15-årsåldern (detta var i mitten av 1980-talet), spela sönder en LP-skiva med Beethovens femma, och var under de sena tonåren helt övertygad om att jag skulle bli den store tonkonstnären. Och lika självklar som min egen storslagna framtid var, lika självklar var för mig Beethovens storhet.

Så följde studier i musikvetenskap vid Göteborgs universitet, tänkt som det första steget in i konstmusikens storartade värld. Men ett möte med feministisk teori fick livet att ändra riktning. Den ilska och sorg mötet väckte i mig, fick sitt utlopp i arbetet med avhandlingen *De bildade männens Beethoven*.¹⁹ I det arbetet möter läsaren några av 1800-talets och det tidiga 1900-talets svenska musikhistoriker, bland andra Wilhelm Bauck (1808–1877), Gunnar Jeanson (1898–1939) och Julius Rabe (1890–1969). Även dessa män idoliserade Beethoven, men om jag använt vetenskapen för att undersöka värderingen av Beethoven, så använde de vetenskapen för att göra Beethoven och Beethovens musik till en odiskutabel del av vårt kulturarv.

I arbetet med att lägga fast kulturarvet var handböcker i ”allmän” musikhistoria ett centralt redskap. Där finner man en genomarbetad argumentation för vilken musik som ska spelas, och varför denna musik och inte annan. Handböckerna var viktiga pusselbitar i skapandet av ett musikaliskt kulturarv för i dessa böcker gavs argument för kulturarvets legitimitet. Med historiens hjälp lägger

¹⁸ *Bevara och bruka – vems kulturarv?* Seminarium arrangerat av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet i samarbete med Orkesterutredningen och Folkoperan 2005-11-21.

¹⁹ Det är också innehållet i denna avhandling som ligger till grund för diskussionen i denna essä, om inget annat anges. Pettersson, Tobias (2004) *De bildade männens Beethoven: Musikhistorisk kunskap och social formering i Sverige mellan 1850 och 1940*, Göteborg: Skrifter från Institutionen för musikvetenskap, Göteborgs universitet, nr 78.

författarna (musik)livet tillrätta, inte bara i sin tid, utan också i vår. Kulturarvet handlar ju inte bara om det som ärvs, eller om vad som bör spelas *nu*. Skapandet av ett kulturarv handlar i allra högsta grad också om att lägga framtiden tillrätta. Som musikhistoriker och konsertarrangörer lämnade Jeanson, Rabe och de andra efter sig en värld full av manliga, musikaliska hjältar, där Beethoven var den manligaste av dem alla.

Detta arv har inte fått stå oemotsagt. Inte minst har den manliga slagsidan kritiserats från feministiskt håll. Under de senaste 30 åren har en enastående mängd musikhistorisk kvinnoforskning bedrivits. Resultatet omfattar allt från specialstudier och källtextsamlingar, till uppslagsverk och musikhistoriska handböcker.²⁰ I Sverige har den kvinnohistoriska vägen i musikforskningen trampats upp av framför allt Eva Öhrström, vars omfattande produktion bland annat omfattar flera böcker om borgerliga kvinnors musicerande under 1800- och början av 1900-talet, och Margaret Myers, som bland mycket annat studerat villkoren för yrkesarbetande kvinnliga musiker i Sverige mellan 1870-talet och 1950-talet. Hos Öhrström och Myers finns en tyngdpunkt på kvinnohistorisk forskning, hos Myers kombinerad med en uttalat feministisk hållning.²¹

Ett viktigt resultat av detta arbete är, att det avstånd som finns mellan handböckerna i "allmän" musikhistoria och kvinnors faktiska musikaliska aktiviteter blivit synligt. I Sverige fanns det kring sekelskiftet 1900 en rad kvinnliga kompositörer, med namn som Elfrida Andrée (1841–1929), Valborg Aulin (1860–1928), Helena Munktel (1852–1919) och Laura Netzel (1839–1927). Dessa var kända och relativt framgångsrika när de levde. Till skillnad från sina manliga kollegor, hade de fram till 1980-talet ingen som skrev deras

²⁰ Se exempelvis Pendle, Karen (ed.) (1991) *Women and Music: A History*, Bloomington: Indiana University Press, Bowers, Jane och Tick, Judith (eds.) (1987) *Women Making Music: The Western Art Tradition 1150–1950*, Urbana: University of Illinois Press, Neuls-Bates, Carol (ed) (1996; 1982) *Women In Music: An Anthology of Source Readings from the Middle Ages to the Present*, Boston: Northeastern University Press. Se även Rieger, Eva (Hrsg) (1999) *Frau und Musik: Bibliographie 1970–1996*, Hildesheim: Olms och *The New Grove Dictionary of Women Composers* (1994) (ed. by Julie Ann Sadie & Rhian Samuel) London: Macmillan.

²¹ Myers, Margaret (1993) *Blowing her own trumpet: European ladies' orchestras & other women musicians 1870–1950 in Sweden*, Göteborg: Avdelningen för musikvetenskap, Göteborgs universitet, Öhrström, Eva (1987) *Borgerliga kvinnors musicerande i 1800-talets Sverige*, Göteborg: Göteborgs universitet och Öhrström, Eva (1999) *Elfrida Andrée: Ett levnadsöde*, Stockholm: Prisma. För ytterligare information om deras produktion, se www.libris.kb.se.

historia åt dem, och de har blivit kända igen mycket tack vare den kvinnohistoriska forskningen.

Om kvinnoforskningen i musikvetenskapen har fokuserat på ”de som gömts och glömts bort”, så finns i *De bildade männens Beethoven* ett fokus på konstruktionen av centrum i så kallad allmän musikhistoria. Författarna till sådana böcker har ofta varit akademiskt utbildade män, skickliga på att framställa sina värderingar som faktautsagor och sina värden som eviga. Samtidigt är förstås en värdering alltid gjord av någon, hemmahörande i en viss tid och i ett visst socialt sammanhang.

Det gäller naturligtvis också den skiftande värdering av Beethovens nionde symfoni som behandlas på följande sidor. Vid sekelskiftet 1900 blev symfonin en del av det svenska kulturarvet. Symfonin blev, som vi säger i dag, kanoniserad. Det betydde dels att symfonin kom att tillhöra den repertoar som spelades regelbundet, dels att musiken ansågs vara ett rättesnöre, en förebild för hur god musik skulle komponeras. Denna sistnämnda betydelse av ordet kanon var förstås ett argument för att musiken skulle uppföras gång på gång.

Fram till 1880-talet hade musiken värderats annorlunda. Stora delar av Beethovens musik uppfattades då som *klassisk*, som perfekt och fulländad. Den nionde symfonin hade emellertid, bredvid Beethovens övriga produktion efter 1815, uppfattats som ett undantag. Den fulländade balans som kritiker hört i Beethoven tidigare musik, fanns inte längre där. Till dessa klassicister hörde Wilhelm Bauck, musikkritiker och lärare i musikens historia och estetik vid Kungliga Musikaliska akademiens musikläroverk i Stockholm.

Wilhelm Baucks musikhistoria, *Handbok i musikens historia från fornverlden intill nutiden*, publicerades 1862.²² Bauck var sedan augusti 1858 lärare i musikhistoria vid Kungliga Musikaliska akademiens musikläroverk i Stockholm; ämnet hade blivit en del av musikutbildningen tidigare samma sommar. Musikhistorisk kunskap skulle då, sade man, vara ett verktyg för att höja musikernas sociala status. Och för att musikerna skulle kunna räknas till samhällets övre kretsar, måste de bli bildade.

Bildning var under 1800-talet ett politiskt vapen för borgerlighetens män. Det riktades mot adeln och kyrkan, med argumentet att samhälleligt inflytande skulle innehas på grundval av bildning,

²² Bauck, Wilhelm (1862) *Handbok i musikens historia från fornverlden intill nutiden*, Stockholm: Abr. Hirschs förlag.

inte börd eller bibel. Bildningstanken utgjorde också ett politiskt vapen mot samhällets lägre skikt, mot kroppsarbetare, som uppfattades som råbarkade och odisciplinerade. Bildningstanken var även ett politiskt vapen mot kvinnor, alla kvinnor. Kvinnor ansågs bestämda av sina kroppar. Därför skulle inte heller arbetare och kvinnor ha samhälleligt inflytande.

En bärande tanke i borgerlighetens bildningsbegrepp var idén om personlig utveckling. Enkelt uttryckt tänktes varje människa utvecklas i enlighet med sina inre förutsättningar, som ett frö blir till en blomma. Vägen dit gick genom självdisciplin. En bildad människa höll händerna på täcket och huvudet kallt. En bildad människa hade kontroll över sin kropp och sina känslor. Till bildningstanken hörde också idén att personligheten var en *andlig* fråga, som motsats till kroppslig. Kroppsdisciplin, som till exempel Linggymnastiken, var inte ett mål i sig, utan ett medel för en disciplinerad ande. 1800-talets version av bildningstanken kan sammanfattas i devisen: En sund själ i en sund kropp. Baucks musikhistoria är en variant på detta borgerliga tema, även om det också finns olikheter.

Hos Bauck är musikhistorien strukturerad i tre epoker: forntiden (förkristen tid), medeltiden (300-talet till 1400-talet) och nyare historien (1500-talet och framåt). Dessa epoker kännetecknas av en sprängvis utveckling mot fulländning. Forntiden är melodins och känslans epok. *Medeltiden* är dess motsats, dess antites. Det är harmonikens och tankens tidevarv. *I nyare historien* sedan, möts dessa båda ”motsatser” i ett fulländat möte mellan melodik och harmonik. Denna (syntesens) epok kallade Bauck också för klassicitetens tidevarv.

Denna historiska utveckling styrs av en parallell, mer övergripande ”lag”. Musikhistorisk fulländning, skriver Bauck, inträffar när ett *andligt* element är i jämvikt med ett *sinnligt*. Det är en höjdpunkt som alltid följs av en nedgångsperiod. Denna nedgångsperiod kännetecknas av att det sinnliga tar överhanden. Det andliga elementet representeras hos Bauck av melodik, det sinnliga av harmonik.

En konkret kroppslig betydelse av ordet sinnlig i sammanhanget är det faktum att man uppfattar musik med hörselsinnet. Men Bauck kopplade också sinnlighet till harmonik och andlighet till melodik. Dessa var i sin tur kopplade till tanke respektive känsla. Därigenom gjorde han en koppling mellan kropp och tanke som

inte var gängse i 1800-talets bildningstanke.²³ Utgångspunkten var att komposition av musik sågs som en andlig fråga, och att det primära i komponerandet var uppfinnandet av melodi. För att musik skulle kunna höras som fulländad, krävdes dock att melodik och harmonik ingått i en ”högre enhet”.

Vilken musik – vems musik – hörde då Bauck som fulländad? Georg Friedrich Händel och Johann Sebastian Bach var kyrkomusikens fulländare, Wolfgang Amadeus Mozart operans fulländare och Ludwig van Beethoven instrumentalmusikens, särskilt symfonins, fulländare. Denna fulländning omfattar dock inte nionde symfonin. Varför nian faller utanför återkommer jag till. Jag vill först lyfta fram några drag i denna historia, särskilt den koppling Bauck gjort mellan musik och de mänskliga karaktärsdragen känsla och tanke.

Bauck skriver en historia där ett människoideal utgjort en modell för musiken, och detta i två avseenden. Baucks musikhistoria utgår dels ifrån en idé om mänsklighetens utveckling, dels utifrån en idé om den enskilda människans utveckling. I barndomen härskar känslan, i ungdomstiden väckes tankeförmågan och i en tid av mognad är dessa i jämvikt. Detta är en *antropocentrisk* historiskrivning, en historia där människan står i centrum för den historiska framställningen. Det är också en *androcentrisk* – manscentrerad – framställning. Den perfekta musiken sägs ha komponerats av Georg Friedrich, Johann Sebastian, Wolfgang Amadeus och Ludwig. Samtidigt är det lika uppenbart att det är ett strängt urval av män(niskor) som anses perfekta. Bara för att alla klassiker är män, så är ju inte alla män klassiska. Hur kan detta förstås?

Logiken i sammanhanget är att ett fulländat möte mellan motsatser i bästa fall kan äga rum hos män, men aldrig hos kvinnor. Hos män är det en potential, hos kvinnor en omöjlighet. Händel, Bach, Mozart och Beethoven är klassiker därför att de och deras musik befinner sig i jämvikt.

Därmed kan ytterligare en dimension i Baucks musikbegrepp lyftas fram. Han uppfattade musik som *det personliga uttryckets konst*. Detta är ytterligare en sida av det samtidigt antropocentriska och androcentriska i hans musikhistoriska handbok. I kopplingen mellan musik och mänskliga egenskaper utgör den skapande

²³ Denna variant på bildningstemat kunde förekomma just i konstnärskretsar; se vidare Pettersson, Tobias (2004), s. 237 och Ekenstam, Claes (1998) ”En historia om manlig gråt”, *Rädd att falla: Studier i manlighet* (red. Claes Ekenstam), Stockholm: Gidlunds förlag, s. 109ff.

människan själva länken. Detta allmänna fokus är sedan preciserat, och med hjälp av ett musikideal och ett mansideal skiljde bildningsborgerlighetens män agnarna från vetet. Den perfekta, klassiska musiken skiljdes ut från den icke-klassiska och de perfekta, klassiska manliga tonkonstnärerna från de icke-klassiska.

Denna perfekta musik var, som nämnts, gjord av Bach, Händel, Mozart och Beethoven, förstådda som män i jämvikt. Men, och det här är viktigt, hos Beethoven – i hans, som man sa, tredje period – kantrar perfektionen över mot en dominans för det sinnliga, för tanken. Särskilt ställde man sig frågande till Beethovens melodi-bildning. Om Beethovens nionde ska kunna värderas högt, skriver Bauck, så måste man ”utvidga konstvetenskapens gränser”.

Intermezzo – det moderna Musiksverige etableras

Omvärderingen av Beethovens nionde symfoni kom i slutet av 1800-talet. Då började ”nian” betraktas som en konstnärlig, andlig och musikhistorisk höjdpunkt – ja, till och med, som Wilhelm Peterson-Berger skriver i *Musiktidningens* provnummer 1898, som en värdemätare.²⁴ Beethovens nionde symfoni började alltmera utgöra ett rättesnöre, och ett tecken på Beethovens storhet, istället för ett undantag.

Den direkta förebilden för denna nya värdering var Richard Wagner (1813–1883), som från 1840-talet på olika sätt hade propagerat för sin förståelse av Beethovens nionde symfoni. Till skillnad från ”klassikerna” uppfattade Wagner ”nian” som en konstnärlig, andlig och historisk höjdpunkt. Med ordet *konstnärlig* ville Wagner göra gällande att Beethovens nionde symfoni realiserade ett musikideal. När han till musiken kopplade ordet *andlig*, så skapade han också en koppling till borgerlighetens manlighetsideal; Beethoven och Beethovens musik blev därigenom manlig i borgerlig mening. När Wagner påstod att Beethovens nionde symfoni utgjorde en musikhistorisk höjdpunkt, försökte han göra gällande att musikens värde var evigt – och att musiken därför skulle uppföras för all framtid.

Låter det sistnämnda underligt, så är det för att vi står inför en paradox. Hur skulle historien, något föränderligt, kunna bevisa att vissa ideal är eviga, oföränderliga? Anspråket är lika felaktigt som förledande enkelt: En gång en historisk höjdpunkt, alltid en histo-

²⁴ Se vidare Pettersson, Tobias (2004), s. 168.

risk höjdpunkt. Ideal är alltid hemmahörande i en viss tid, på en viss plats, och artikulera av människor med vissa intressen – och historiskt föränderliga. Om man accepterar idén om eviga värden, så kommer förändringstakten att sjunka, och kanske för en tid helt avstanna. Men att ideal ändras, är värderingen av Beethovens nionde symfoni i sig ett bevis för.

Omvärderingen ägde rum i ett Musiksverige i omvandling. Under slutet av 1800-talet och 1900-talets första decennier etablerades dels en kommersiell musikalisk offentlighet, dels en idealistisk. Det kommersiella musiklivet utgjordes av café- och restaurangmusik, revy scen, nöjesparker och dansbanor.²⁵ Som en motvikt till denna etablerades en konstmusiksfrämjelse, med (andlig) folkbildning som drivkraft och där användandet av musik som bildningsmedel, ställdes över användandet av musik som underhållningsmedel.

Ett av folkbildningens centrala syften var ”mildrandet av motsättningarna mellan klasserna”, en ofta återkommande formulering runt år 1900. Musiken hade en grundläggande funktion i folkbildningen, då man tänkte sig att musik, eller i varje fall en viss repertoar, skulle förädla människors känsloliv. En majoritet av folkkonserterna var vad som i dag skulle kallas kammarmusikkonserter, med tonvikt vid pianostycken, solosånger till piano och körstycken. Där kunde man få höra operaarior av Mozart, Jacob Axel Josephsons *Vårt land* och, om Tor Aulin-kvartetten var på turné, stråkkvartetter av Haydn och Beethoven.²⁶

Folkbildningen var också en viktig drivkraft i etablerandet av ett orkesterliv i Sverige. Under 1800-talet hade Stockholm hovkapellet och Göteborg hade, vid högkonjunktur, en privatfinansierad ensemble, men i det stora hela hör orkesterföreningarnas och konserthusens historia i Sverige 1900-talet till. Stockholms konsertförening startade sin verksamhet år 1902, Göteborgs 1905.

Starka krafter verkade för att sprida ”god orkestermusik” till fler delar av landet än Göteborg och Stockholm. I mars 1909, i storstrejkens år, inkom till Kungliga Musikaliska akademien en skrivelse från friherren och akademiledamoten Erik Marks von Würtemberg (1861–1937). Han uppmanade akademien att, i den

²⁵ Se Pettersson, Tobias (2004), kap. 4. Se även Björnberg, Alf (1997) ”Populär musik och populärmusik”, *Musik i Norden* (red.). Greger Andersson, Stockholm: Musikaliska akademien, s. 211–240.

²⁶ Se vidare Öhrström, Eva (red.) (1997) *Musiken, folket och bildningen: Glimtar ur folkbildningens historia*, Linköping: Mimer och Tegen, Martin & Jonsson, Leif (1992) ”Musiken, kulturen och samhället”, *Musiken i Sverige III: Den nationella identiteten 1810–1920*, Stockholm: Fisher & Co, s. 44.

sociala fredens namn, försöka förmå Sveriges riksdag att delfinansiera orkestrar i svenska medelstora städer. Målet var att människor utanför de svenska storstäderna skulle få höra vad han menade var god – bildande – orkestermusik. Akademiens styrelse ställde sig positiv till förslaget, och i oktober 1909 skickade akademien en skrivelse till regeringen. Efter att ärendet grundligt utretts tilldelade riksdagen medel. Från år 1912 hade Sverige en statsunderstödd orkester i Gävle och en i Helsingborg. Året därpå gavs även statsbidrag för orkesterverksamhet i Norrköping. Politikerna ställde upp ett krav, i folkbildningens namn. För att få medel skulle orkestrarna erbjuda folkkonserter, där biljetter till ett billigt pris skulle distribueras bland den kroppsarbetande befolkningen.

På orkesterbildningarna följde konserthusbyggena. Göteborgs första konserthus stod klart 1905. Det brann emellertid ner 1928 och ett nytt hus, det nuvarande konserthuset, invigdes först i oktober 1935.²⁷ Stockholms konserthus invigdes i april 1926.

I folkbildningens och det framväxande orkesterlivets Sverige nådde Gunnar Jeansons (1898–1939) och Julius Rabes (1890–1969) musikhistoriska handbok offentlighetens ljus. *Musiken genom tiderna: En populär framställning av den västerländska tonkonstens historia* publicerades i två band 1927 och 1931. Julius Rabe hade genomgått en grundutbildning i musikvetenskap på kontinenten under kriget, och var vid tiden för publicerandet av *Musiken genom tiderna* riksprogramchef vid radion. Gunnar Jeanson var sedan mars 1926 disputerad musikforskare, och var under andra hälften av 1920-talet sekreterare vid Stockholms konsertförening. Båda var kända och erkända som musikkännare, något som inte minst framgår av mottagandet av *Musiken genom tiderna*.

I Jeanson och Rabes handbok möter läsaren för första gången i en svenskspråkig allmän musikhistoria de epokbegrepp vi lever med i dag: antik, medeltid, renässans, barock, wienerklassicism, romantik, impressionism och modernism. En andra utgåva, lätt redigerad av Rabe, publicerades 1945. I slutet av 1960-talet redigerades *Musiken genom tiderna* en tredje gång, återigen med varsam hand av Rabe, och gavs ut som en trebands pocketutgåva. Denna blev en storsäljare och trycktes ända in på 1980-talet. Framställningen har igenkännandets och vardaglighetens förledande prägel, åtminstone för den student, likt mig, som hade utdrag ur pocketutgåvan som

²⁷ Dyrssen, Catharina (1995) *Musikens rum: Metaforer, ritualer, institutioner. En kulturanalytisk studie av arkitektur i och omkring musik*, Göteborg: Bo Ejeby Förlag, s. 76.

kurslitteratur på grundkursen i musikvetenskap i början av 1990-talet.

I inledningen till första bandet har författarna skrivit att musikens historia är historien om hur stilmedel skapats och spridits. Musikens historia är också, enligt Jeanson och Rabe, historien om tonkonstnärernas uttrycksbehov. Stil och uttryck hängde i deras värld samman, och de har använt begreppen stilmedel och uttrycksmedel som utbytbara. Jeanson och Rabe uppfattade därmed i likhet med Bauck musik som det personliga uttryckets konst. I likhet med Bauck menade Jeanson och Rabe också att olika musik har olika stort värde. Till skillnad från Bauck hade Jeanson och Rabe med begreppet stil ett redskap för att skilja ”god” musik från ”dålig”.

All musik har nämligen inte stil. Den första musik som har stil – och som därmed kan räknas till den västerländska *tonkonstens* historia – är 1100-talets flerstämmiga musik. Denna musik lanseras i *Musiken genom tiderna* som en *kraft* och tidsperioden som en *ungdomsperiod* i den västerländska tonkonstens historia. Första bandet avslutas med en biografi över Johann Sebastian Bach. I hans händer mognar och dör denna första del av musikhistorien. Med sin ”etiska höghet och kraft” fulländar Bach den del av musikhistorien som sträcker sig fram till 1750.²⁸

Idén om fulländning delade Jeanson och Rabe med Bauck. Till skillnad från den klassicistiska musikhistorieskrivning som Bauck representerade, så återföds emellertid musikhistorien i *Musiken genom tiderna*, och tas till nya höjdpunkter av senare tonkonstnärer. Beethoven är en av dessa. Han ges en central plats i andra bandet, men inte som hos Bauck på grundval av något perfekt möte mellan melodik och harmonik. Beethovens position legitimeras här istället genom den, som författarna skriver, motiviska koncentration och formella enhetlighet som kännetecknar hans musik. Ett exempel på ett enhetligt verk är Beethovens femte symfoni. Den första satsens första fyra toner, det inledande motivet, utgör fröet till hela symfonin, eller som Jeanson och Rabe skriver: ”Det behärskar så gott som hela verket.” Författarna betecknar därför Beethovens femte symfoni som ”musiklitteraturens kanske största verk”.²⁹

Denna enhetlighet var för dem samtidigt ett tecken på stor andlighet. Det höjde Beethoven över hans föregångare, och han fullän-

²⁸ Jeanson och Rabe (1927), s. 215.

²⁹ Jeanson och Rabe (1931), s. 119.

dade därigenom musikhistorien. Symfonierna ges en särställning i Beethovens produktion, särskilt den femte och den nionde. Om den femte symfonin för Jeanson och Rabe var musiklitteraturens kanske största verk, så betecknar de den nionde symfonin som inseglet på Beethovens symfoniska skapande.³⁰

Men varför just nian? I *Musiken genom tiderna* ges två skäl. Det första utgörs just av formens enhetlighet. Genom detta ideal ges ett musikstyckes avslutning ett symbolvärde. Detta symbolvärde omfattar såväl avslutningen av ensatsiga verk, som den avslutande satsen i ett flersatsigt verk. I den nionde symfonins fjärde och avslutande sats citerar Beethoven sig själv från de tidigare satserna, avbryter den processen och musiken utmynnar istället i hymnen *Ode till glädjen*. Melodin till hymnen utgör sedan fröet till återstoden av symfonin.

Det andra skälet är den "universalitet" Beethoven uttryckt i "nian". Som genre är symfonin, skriver Jeanson och Rabe, den form, genom vilken Beethoven medvetet talar till mänskligheten. Den nionde symfonin, fortsätter de, är en signatur för hans symfoniska produktion, då Beethovens toner där formar bilder av människors gemenskap i kamp och lycka. Men, poängterar författarna, man ska inte uppfatta det så att säga masskulturella i den nionde symfonin som något banalt.³¹ Det är konst, inte underhållning, det är frågan om. Den nionde symfonin är en andlig fråga, inte en materiell.

Precis som hos Bauck genomsyrar hos Jeanson och Rabe dualismen andlig/materiell (sinnlig) framställningen. Till skillnad från Bauck nås inte fulländningen genom någon syntes. I *Musiken genom tiderna* är andlighet genomgående istället ställt ovanför materialitet. På så vis skapas ett flertal hierarkier i texten: användandet av musik som bildningsmedel ställs över användandet av musik som underhållningsmedel. Denna skillnad i användning är i *Musiken genom tiderna* omvandlad till en skillnad mellan musik med stil och musik utan stil, mellan konst och icke-konst. Dualismen andligt/materiellt skapar och legitimerar också en skillnad mellan komponerande och musicerande, där musicerande framstår som något materiellt och komponerande som andligt.

Vidare är, precis som hos Bauck, långt ifrån alla tonkonstnärer att anse som lika stora andar. Beethoven sägs i "nian" tala till hela mänskligheten. Beethoven är i *Musiken genom tiderna* en universell

³⁰ Jeanson och Rabe (1931), s. 131.

³¹ Jeanson och Rabe (1931), s. 129.

ande, ett universellt geni. Detta skiljer honom från Brahms, vars symfoniers andliga halt utmålas som mer partikulär, bunden till en viss plats. Brahms publik utanför germanskt och anglosachsiskt område har, poängterar författarna, förblivit mycket liten.³² På detta sätt ges andlighet, det centrala begreppet i borgerlighetens manlighetsideal, en universell möjlighet, där vissa människor med särskilt ”stor ande” påstås stå utanför (ovanför?) tid och rum.

I likhet med Bauck är denna universella andlighet en möjlighet för män, men en omöjlighet för kvinnan. Kvinnan, tycks det, är en i grunden materiell varelse. Intressant nog ges kvinnor i Jeanson och Rabes handbok olika grader av materialitet. Frederic Chopins livskamrat George Sand anklagas för att ha dragit ner den store tonkonstnären från det romantiskt verklighetsfrämmande till det vardagligt triviala.³³ I Cosima Liszt sägs Richard Wagner ha funnit den konstnärligt förstående och värdiga medhjälparen.³⁴ I Jeansons och Rabes musikhistoria finns det ovärdiga kvinnor och det finns musor, men det finns inte några ”tonsättarinnor”.³⁵

Trots olikheterna kring värderingen av Beethovens *Symfoni no. 9*, så finns det likheter mellan Bauck, Jeanson och Rabe som musikhistoriker. En grundläggande likhet är användandet av historien för att legitimera musikaliska och sociala värden. I bilden av Beethoven som tonkonstnär återfinns såväl musikideal, som mansideal. Olikheterna mellan 1800-talets mitt och 1920-talet framstår som variationer på detta tema, komponerat av de bildade, borgerliga männen.

I *Musiken genom tiderna* legitimeras Beethoven, liksom de ideal som knutits till honom, genom två ömsesidigt förstärkande cirkeldefinitioner. Dessa görs sedan skenbart oproblematiska genom att ingå i en musikhistorisk framställning; därigenom görs värdena ”eviga”. Den första cirkeldefinitionen gäller relationen mellan repertoar och kvalitetskriterier. Först har man valt ut en repertoar som man anser bäst. Sedan har man utifrån denna repertoar genererat en serie kriterier för varför just denna musik är bäst, och därefter använt dessa kriterier för att ”bevisa” att denna musik är bäst. Den andra cirkeldefinitionen gäller relationen mellan begreppet manlighet och begreppet andlighet. Manlighet är i realiteten en

³² Jeanson och Rabe (1931), s. 292.

³³ Jeanson och Rabe (1931), s. 190.

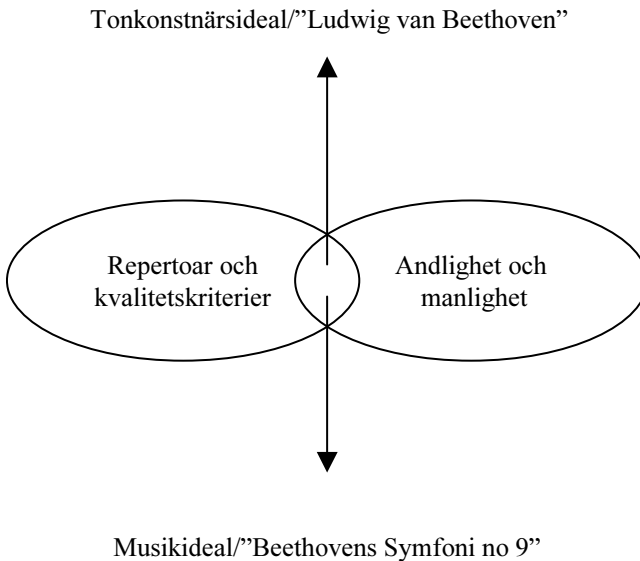
³⁴ Jeanson och Rabe (1931), s. 256.

³⁵ Se vidare Pettersson, Tobias (2004), s. 236ff. och s. 309f.

öppen fråga, alltid i rörelse, alltid fyllt med nytt innehåll. Hos borgerligheten definierades andlig som manlig och manlig som andlig.

Dessa båda cirkeldefinitioner har sedan förts samman, och därigenom skapas både en föreställning om Beethoven som den ideale tonkonstnären, och en föreställning om den nionde symfonin som den ideala musiken:

Figur 8.2 Cirkeldefinitioner



*Källa:*Tobias Pettersson

Som framgår i ovanstående illustration, är de båda cirklarna ömsesidigt förstärkande. Beethovens nionde symfoni, och det musikideal den representerar, legitimeras genom att samtidigt betecknas som andlig/manlig och musik med stil. Ludwig van Beethoven, och det tonkonstnärsideal han representerar, legitimeras genom att både betecknas som andlig/manlig och som musikalisk.

Därefter har historien använts för att få cirkeldefinitionerna att se oproblematiska ut. Beethoven och den nionde symfonin framställs hos Jeanson och Rabe som universella fenomen. De musikaliska och sociala värden som de laddat Beethoven och Beethovens

nionde symfoni med, framstår därmed som eviga. De värden kanoniseringen av Beethoven vilar på kan därmed inte ifrågasättas.

Tillvägagångssättet får konsekvenser. Om man lyckas få cirkeldefinitioner accepterade, om man lyckas få värdeutsagor att framstå som faktautsagor, om man lyckas få människor att tro att värden är eviga, då skapas också illusionen av evigt värde. I fallet Beethovens nionde symfoni är det en illusion som blir ”verkligare” för varje år som går. Beethovens nionde symfoni har under en lång rad år uppförts upprepade gånger. Till slut blir detta i sig ett ”bevis” på att dess värde är evigt. Eller som jag ofta får höra: Musiken har stått sig över tid, alltså har den en särskild kvalitet.

Samtidigt döljs det faktum, att varje gång vi väljer att ge repertoarer och tonsättare en särställning, så sker det på bekostnad av något annat, och så länge vi tror att viss musik har eviga värden, så kommer en förändring inte att vara möjlig.

Om vi istället väljer att se varje generalprogram, varje konsertprogram, som val grundade i kriterier för musikalisk kvalitet, så skapar vi helt andra möjligheter. Till exempel skulle det vara fullt möjligt att behålla de musikaliska kvalitetskriterier som genererats utifrån Beethovens symfonier, lägga det ärvda borgerliga manlighetsidealet åt sidan och istället spela musik komponerad av kvinnliga orkesterkompositörer.³⁶ Det skulle förstås också vara fullt möjligt att välja musik från kvinnliga kompositörer som en annan grundläggande utgångspunkt, eller för all del, från andra manliga kompositörer.

Som synes öppnar sig alltså möjligheter, när man väljer att se ett musikaliskt kulturarv som grundat i musikaliska och sociala värden, det vill säga som något i grunden konstruerat. Det som är konstruerat, blir alltid möjligt att konstruera om. Vilka värden som ett kulturarv vilar på måste naturligtvis diskuteras och väljas, och inte bara en gång, utan om och om igen. Vi måste hela tiden fråga oss vilka värden vi förvaltar, vems värden vi bär och varför vi gör det.

Tobias Pettersson, fil.dr i musikvetenskap med avhandlingen *De bildade männens Beethoven: Musikhistorisk kunskap och social formering i Sverige mellan 1850 och 1940* (GU, 2004), sedan februari 2005 vik. lektor vid Växjö universitet. Ingick 1996–1998 i redaktionen för tidskriften *Evterpe: Kvinnor i musik* (numera *KIM*).

³⁶ Information om sådana kan man få om man kontaktar International Alliance for Women in Music (IAWM). Se vidare www.iawm.org.

Källor och litteratur

- Bauck, Wilhelm (1862) *Handbok i musikens historia från fornverlden intill nutiden*, Stockholm: Abr. Hirschs förlag.
- Björnberg, Alf (1997) "Populär musik och populärmusik", *Musik i Norden* (red. Greger Andersson), Stockholm: Musikaliska akademien, s. 211–240.
- Bowers, Jane och Tick, Judith (eds) (1987) *Women Making Music: The Western Art Tradition 1150–1950*, Urbana: University of Illinois Press.
- Dyrssen, Catharina (1995) *Musikens rum: Metaforer, ritualer, institutioner. En kulturanalytisk studie av arkitektur i och omkring musik*, Göteborg: Bo Ejeby Förlag.
- Ekenstam, Claes (1998) "En historia om manlig gråt", *Rädd att falla: Studier i manlighet* (red. Claes Ekenstam), Stockholm: Gidlunds förlag, s. 50–123.
- Jeanson, Gunnar och Rabe Julius (1927–1931) *Musiken genom tiderna: En populär framställning av den västerländska tonkonstens historia*, bd I–II, Stockholm: Gebers förlag.
- Myers, Margaret (1993) *Blowing her own trumpet: European ladies' orchestras & other women musicians 1870–1950 in Sweden*, Göteborg: Avdelningen för musikvetenskap, Göteborgs universitet.
- Neuls-Bates, Carol (ed) (1996 (1982)) *Women In Music: An Anthology of Source Readings from the Middle Ages to the Present*, Boston: Northeastern University Press.
- Pendle, Karen (ed) (1991) *Women and Music: A History*, Bloomington: Indiana University Press.
- Pettersson, Tobias (2004) *De bildade männens Beethoven: Musikhistorisk kunskap och social formering i Sverige mellan 1850 och 1940*, Göteborg: Skrifter från Institutionen för musikvetenskap, Göteborgs universitet, nr 78.
- Rieger, Eva (Hrsg) (1999) *Frau und Musik: Bibliographie 1970–1996*, Hildesheim: Olms.
- Tegen, Martin & Jonsson, Leif (1992) "Musiken, kulturen och samhället", *Musiken i Sverige III: Den nationella identiteten 1810–1920*, Stockholm: Fisher & Co, s. 19–52.
- Sadie, Julie Ann & Samuel, Rhian (ed.) (1994) *The New Grove Dictionary of Women Composers*, London: Macmillan.
- Öhrström, Eva (1987) *Borgerliga kvinnors musicerande i 1800-talets Sverige*, Göteborg: Göteborgs universitet.

Öhrström, Eva (red.) (1997) *Musiken, folket och bildningen: Glimtar ur folkbildningens historia*, Linköping: Mimer.

Öhrström, Eva (1999) *Elfrida Andrée: Ett levnadsöde*, Stockholm: Prisma.

Hemsidor

www.iawm.org (International Alliance for Women in Music (IAWM))

Teatern är en man som blir kramig på fyllan

Av Johan Hilton

Den Arge Unge Mannen var bara en bluff, skriver kritikern om journalisten Johan Hilton. Senare års maskulinitetsforskning visar att en man på scenen ofta gestaltar ett drama just män befinner sig i, eller bekräftar vårt samhälles stereotyper för manlighet. Jimmy Porter är inte allmängiltig utan talade i egen sak.

But somewhere at the back of that mind is the vague knowledge that he and his pals have been plundering and fooling everybody for generations.

Jimmy Porter i *Look Back in Anger*

I

Den åttonde maj 1956 föds en teaterkliché: Den Arge Unge Mannen.

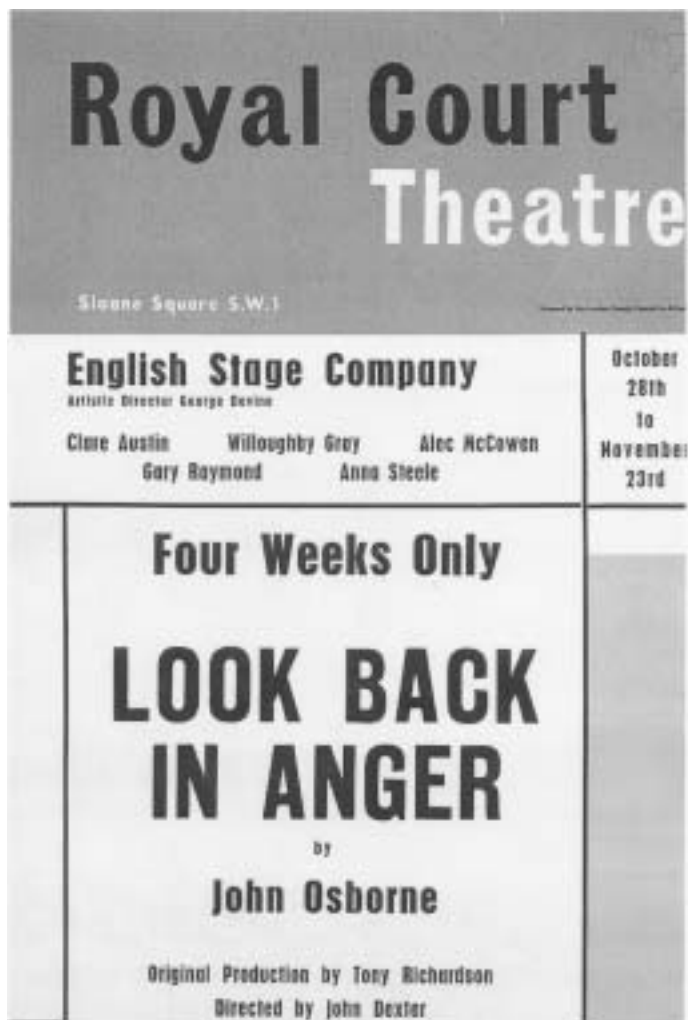
Då har John Osbornes genombrottspjäs *Look Back in Anger* premiär på Royal Court i London. Succén är omedelbar och skandalartad. Som sig bör i teaterklassiska sammanhang. Delar av publiken blir så provocerade av uppsättningen att de lämnar salongen och tidningarnas teaterkritiker både rasar och rosar. Företrädesvis det förstnämnda.

Att många yngre människor känner släktskap med pjäsens huvudperson Jimmy Porters våldsamma utfall mot den äldre generationen, det engelska hyckleriet och sexuella bigotteriet råder det dock inget tvivel om. Porter blir en kultfigur i fjunintellektuella kretsar och hävdas äntligen ha gett ”en hel förlorad generation” en röst. Han blir en maskulin arketyper med ett förkrossande inflytande.

Om *Look Back in Anger* hade skrivits i dag är oddsen för att huvudkaraktären skulle utgöras av en kvinna i stället för en man, om inte stora, så i alla fall större än 1956. Men om hon skulle utropas till språkrör för en hel generation är högst tveksamt.

Kvinnoroller tycks sällan få ett sådant massivt inflytande över publiken. De är – och förblir – just kvinnor, anomalier. Det är mansrollerna och hur de skildrar maskulinitet som dikterar villkoren för hur ett drama ska uppfattas.

Figur 8.3 Affisch från den första uppsättningen av John Osbornes pjäs *Look back in anger*



Källa: http://www.peopleplayuk.org.uk/guided_tours/drama_tour/post_1945/explosion_royal.php

”Nästa gång ett manligt konstnärskap ska hyllas skulle jag vilja slippa saker i stil med: ”Det var en fantastisk kvinnoroll”, skriver exempelvis krönikören Linna Johansson i en Expressenkommentar till att dramatikern Harold Pinter – generationskamrat med Osborne – tilldelats Nobelpriset i litteratur den 16 oktober 2005. Pinter har, av en svensk skådespelerska, fått komplimanger för att han tecknar sina kvinnliga rollfigurer med lika varsam hand som han tecknar sina manliga.

Man hör sällan talas om fantastiska mansporträtt dock. För att de är ovanligare? Eller för att det liksom är givet, att hela sammansatta män alltid går att finna i alla kanoniserade berättelser? Medan en trovärdig kvinnoroll är som en fjäder i hatten?³⁷

Linna Johansson sammanfattar problemet rätt bra. Före detta statssekreterare Gunilla Thorgren fördjupar problematiken i en artikel i *Göteborgs-Posten* den 22 januari 2006:

I hela mitt vuxna liv har jag varit en aktiv kulturkonsument. Jag har lyssnat på musik – skriven av män. Jag har sett teaterföreställningar – gestaltande mäns livsvillkor och dilemman, med kvinnor i marginalen. Sällan har kvinnors berättelser varit synliga. Jag har besökt ett oändligt antal museer och konstupställningar som marginaliserar kvinnors historia och kvinnors skapande.

Under min tid i kulturdepartementet som statssekreterare mötte jag en strid ström av kvinnliga kompositörer, kvinnliga musiker, kvinnliga skådespelare, kvinnliga regissörer, kvinnliga filmare, kvinnliga bildkonstnärer, kvinnor från olika delar av kulturvärlden, som på sina respektive institutioner eller i bidragsansökningar blev marginaliserade, eller fick mindre resurser än sina manliga kolleger för just sina berättelser.

Varför ska jag som medborgare av kvinnligt kön finna mig i detta? Det är också mina skattepengar. De berättelser om livet och samhället som kulturen gestaltar har varit enkönade i århundraden. Att osynliggöra och marginalisera är en subtil form av förtryck. Dessutom; alla undersökningar visar att det är kvinnorna som är det kulturbärande skiktet.³⁸

Ändå är teatern en man. Liksom dansen. Liksom all scenkonst.

”För att vara en konstform som bjuder på så oändligt många möjligheter är det märkligt att dansen, inte minst baletten, fortfarande i så stor utsträckning kretsar kring man och kvinna”, säger en dansare med stor erfarenhet av den internationella balettscenen. ”Jag har

³⁷ Johansson, Linna ”Linna och Linda om veckans hetaste samtalsämnen”, *Expressen* 2005-10-16.

³⁸ Thorgren, Gunilla ”Om vi vill har vi råd med det”, *Göteborgs-Posten* 2006-01-22.

aldrig så tråkigt som när jag gör de unga hjälterollerna, till exempel. Tänk då på hur tråkigt kvinnorna måste ha det.”

II

Den moderna teatern föds cirka 400 f. Kr. ur det antika dramat som i sin tur tros ha fötts ur rituella kulter till vinguden Dionysos ära.

Men trots att även kvinnor fick delta i de dionysiska festerna – Euripides tragedi *Backanterna* handlar om en ödesdiger sådan – är teaterkonsten redan från början en högst maskulin företeelse.

Åtminstone spelas samtliga roller i såväl de grekiska komedierna som tragedierna av karlar. Karaktärer som Klytimestra, Elektra och Medea görs av män i kvinnokläder och så ser det, i stort sett, ut ända in på 1600-talet.

Men trots denna samordning av män, män, idel män, har teaterkonsten ett tjejjigt rykte.

I sin bok *Staging masculinities – history, gender, performance* skriver dramaprofessorn Michael Mangan om paradoxen i att scenkonst i allmänhet – men teaterkonsten i synnerhet – brukar uppfattas som feminin, samtidigt som män, lik förbannat, dominerar den. Än brudigare blir den i jämförelse med samtida företeelser som Hollywoodfilmen.

Mangan exemplifierar med en scen ur Schwarzeneggerrullen *The last action hero*, där en kvinnlig engelsklärare förgäves försöker lura sin elev Danny att se en Shakespearefilmatisering med Laurence Olivier med repliken: ”Mord, incest, svek och alla dör på slutet. Ja, Shakespeares Hamlet är sannerligen Den Förste Actionhjälten.”³⁹

Enligt Mangan får scenen en komisk effekt eftersom den så medvetet leker med könsföreställningarna kring teaterkonsten respektive actionfilmen. Han skriver:

Det är utmärkande att lärarinnan som försöker pådyvla Danny Shakespeare och finkultur inte bara är kulturellt ”förfinad” utan även är kvinna. [...] Genom att förse henne med de antydna värden som ligger hos Shakespeare och Olivierfilmatiseringen kodar man samtidigt dessa värden som i grunden kvinnliga.⁴⁰

Mangan gör, utifrån scenen ur *The last action hero*, en modell över hur teaterns genus skapas utifrån dess relation till Hollywoodfilmen. Om

³⁹ Mangan, Michael (2003) *Staging masculinities*, New York: Palgrave, s. 212, min översättning.

⁴⁰ Mangan (2003), s. 214.

filmen – personifierad av Schwarzeneggers rollfigur Jack Slater – representerar populärkultur och action samt står för saker som samtidsbundenhet, relevans, ungdom och maskulinitet, utgör teaterkonsten dess negation. Teatern är elitistisk och inåtvänd, skildrar det förgångna och irrelevanta. Därför är den feminin, brudig, tilltalar mest klassens förfinade tjejer.

Vilket förmodligen knappast kommer som en news flash för någon. Man behöver inte gå så långt som till Shakespeare eller Hollywood för att märka att scenkonstområdena traditionellt sett brukar förknippas med tjejer.

Inte minst teaterpubliken. För att vara en konstform som ovanligt ofta behandlar, dissekerar och bekräftar problematik med manliga förtecken utgörs dess beskådare av en förkrossande majoritet damer. Och på teaterhögskolorna i Stockholm, Göteborg, Malmö och Luleå, är de kvinnliga sökandena till de jämnt fördelade platserna nästan dubbelt så många som de manliga. Å ena sidan.

Samtidigt har teaterkonsten alldeles avgjort ett manligt kön. De patriarkala karaktärstragen reproduceras inte minst genom de antika litterära traditioner som fortfarande dominerar den västerländska poetiken.

Den amerikanska teaterforskaren Sue Ellen Case är en av dem som hävdar att det så kallade mimesisbegreppet – litteraturens strävan att efterlikna och återspegla verkligheten – betingats av manliga föreställningar och därmed stängt ute kvinnor från såväl teaterkonsten som estetik i allmänhet.

Därmed inte sagt att kvinnor är helt bannlysta. Kom ihåg att de manliga skådespelarna ända fram till Shakespeares dagar även spelade brudroller. Men kvinnorna används snarast som rekvisita, verktyg till att bekräfta de manliga karaktärernas potens samt fungera som dramaturgiska katalysatorer.

Teatervetaren Tiina Rosenberg gör i *Besvärliga människor*, hennes bok om regissören Suzanne Osten, följande komprimering av mimesisproblemet:

Samtidigt som mimesis utesluter kvinnor förutsätts det kvinnliga, inte konkreta kvinnokroppar på scenen, men dock en representation av det kvinnliga. Arvet från Aristoteles har inneburit att kvinnors dramaturgiska funktion är att skapa det manliga subjektets gräns. Detta hjälper till att forma hans kontur, och till att klargöra på vilket sätt kvinnor är olika männen. Könsskillnaderna framställs oftast på så sätt att mannens kvaliteter framhävs. Kvinnan konstrueras i den

klassiska grekiska teatern som ett dubbelt tecken: kroppsligen frånvarande, men närvarande som konstruktion.⁴¹

Enkelt uttryckt: kvinnor är bara subjekt om de bidrar till att definiera mannen. Det är därför det finns så få bra kvinnoroller. Deras uppgift har traditionellt alltid bestått i att utgöra ett slags speglar, i vilka mannen kan spegla sig.

Manligheten, maskuliniteten, definieras alltid i relation till det den inte är, i relation till det som inte uppfyller kriterierna.

Queerteoretikern Judith Butler går till och med så långt som att hävda att hela genustillblivelsen härstammar ur ett skådespel, den så kallade performativiteten. Det vill säga repeterade akter, ”citat” av föreställda och föregående praktiker, symboler och identiteter. Alltså är begreppet maskulinitet en form av skådespeleri i sig.

”Genus konstrueras inte som en stabil identitet eller ett agentskap från vilka olika handlingar följer, genus är snarare en identitet som konstitueras i tid, införlivas i en exteriör rymd genom en stiliserad repetition av handlingar”, skriver hon i *Gender trouble*.⁴²

Precis som teater, skulle man kunna tillfoga.

III

Maskulinitetsforskaren RW Connell har – bland annat i sin bok *Maskuliniteter* som gavs ut på svenska 1996 – utforskat de olika maskulinitetsideal som oupphörligen reproduceras av män.

Den viktigaste av dessa sociala praktiker kallar han ”hegemonisk maskulinitet”. Ordet ”hegemoni” har Connell hämtat från filosofen Antonio Gramscis analys av klassrelationerna och hänvisar till den kulturella dynamik som ger en viss grupp en viss samhällelig status och en ledande position. Precis som vilka andra maktstrukturer som helst anpassar den hegemoniska maskuliniteten sig efter de villkor som dikteras av tidsandan och förändras alltid utifrån nya samhällsvillkor, vilket gör den svår att uppfatta, nästintill osynlig, eftersom den i så stor utsträckning är en del av vår vardag.

Hegemonisk maskulinitet kan definieras som den konfiguration av genuspraktik som innehåller det för tillfället accepterade svaret på frågan

⁴¹ Rosenberg, Tiina (2004) *Besvärliga människor*, Stockholm: Atlas, s. 96–97.

⁴² Butler, Judith (1990) *Gender trouble*, New York: Routledge.

om patriarkatets legitimitet. På så sätt garanteras (eller förmodas göra det) mäns dominanta position och kvinnornas underordnande. Det innebär inte att de mest iögonenfallande bärarna av hegemonisk maskulinitet alltid är de mäktigaste. De kan lika gärna vara ideal såsom filmskådespelare eller till och med fantasifigurer, t.ex. filmroller.⁴³

Fiktion är alltså ett minst lika viktigt, om inte viktigare, sätt att upprätthålla sociala strukturer som samspel människor emellan. Genom film, litteratur, dans och musik cementeras maktskillnaderna mellan könen som naturliga. Inte minst teatern har spelat en betydande roll i dessa konstruktioner av hegemonisk maskulinitet.

En äldre skådespelerska som jag talar med och som arbetar på en stor institutionsteater hävdar att det även återspeglar sig i teaterns övriga strukturer:

Det är män vart man än kommer, säger hon. Män i ledningen, män som spelar de stora rollerna, män som regisserar en. Och själv får man vara tacksam om man får en hyfsad roll om året.

”Jag vill understryka att hegemonisk maskulinitet innehåller en ”allmänt accepterad” strategi”, skriver Connell, och fortsätter:

När villkoren för patriarkatets försvar förändras så undergrävs basen för att en viss typ av maskulinitet ska kunna hävda sin dominans. Nya grupper kan utmana gamla lösningar och konstruera en ny hegemoni. Vilken som helst av dessa grupper av män kan utmanas av kvinnor. Hegemoni är därför en historiskt föränderlig relation.⁴⁴

Den under patriarkatet kuvade teatern har redan utmanats av den feministiska teatern under såväl 70-talet som i dag.

Men den hegemoniska maskuliniteten byter, som Connell påpekar i citatet ovan, hela tiden skepnad och återskapar sig själv, fast i andra former. Så också den hegemoniskt maskulina teatern. Inte minst i klassiker ligger hela tiden patriarkala värderingar implicit i texten, trots att en uppsättning kan utmana texten och till synes leka med den.

Tiina Rosenberg skriver, i boken *Byxbegär*, hur mannen gång på gång framhävs som det första könet inom mainstreamteater:

Den patriarkalt definierade och kontrollerade teaterinstitutionen placerar kvinnor i en speciell situation. Inom teatern finns det en lång tradition av kvinnor som uppträder på scenen. De dansar, sjunger, klär

⁴³ Connell, RW (1996) *Maskuliniteter*, Göteborg: Daidalos.

⁴⁴ Connell (1996).

av och på sig, alltihop inför den stadiga, ofta beundrande åskådarblicken.⁴⁵

Medan det, med teatervetaren Hélène Cixous ord, i varje mansroll ”finns en detroniserad Kung Lear, som kräver av sin dotter att hon idealiserar honom: ’Säg att jag är störst, mest kungalik – annars dödar jag dig!’”⁴⁶

IV

Hur ser de då ut, dessa Kung Lear som, av sina Cordelior, kräver att bli avgudade?

Naturligtvis finns det inget enhetligt svar på den frågan. Kung Lear – för att bara nämna ett exempel – har tolkats olika i alla tider.

Men i *Staging masculinities* går Michael Mangan igenom ett axplock av de intressantaste av de hegemoniska maskulinitetsföreställningar som löpt genom teaterhistorien.

Under medeltiden fantiserar dramat, enligt Mangan, bland annat ofta kring förbrytaren som gör uppror mot konventionerna – protestmaskuliniteten, som Connell kallar den – samtidigt som man hyllar kysk- och återhållsamhet i de kyrkliga moraliteterna. Under Shakespeareperioden skildras mannen inte sällan som slav under sina erotiska begär, men också som herre, både över sitt tjänstefolk och över kvinnan: extremt manifesterat i *Taming of the shrew*. Under 1700-talet gör den romantiske, men laglöse, förbrytaren som maskulint ideal comeback i och med *The Beggar's Opera* och under 1800-talet äntrar borgare scenen på allvar i och med det naturalistiska dramat. Det är också då, i samband med de första krusningarna som kvinnofrigörelsen börjar åstadkomma på samhällsytan i frågor om exempelvis arvsrätt, som patriarkatet på allvar antar skepnaden av uttalad politisk ideologi.

1800-talets naturalistiska teater berättar, på så sätt, om detta återupplivade patriarkat och utspelar sig i stor utsträckning i medelklassmiljöer: ett kungarike som patriarkatet – problematiskt nog – själv betecknat som ”feminint”.⁴⁷

Tematiken börjar under 1800-talet allt mer kretsa kring maktförhållandet mellan könen, inte minst i dramer av Henrik

⁴⁵ Rosenberg, Tiina (2000) *Byxbegär*, Göteborg: Anamma, s. 118.

⁴⁶ Rosenberg, Tiina (2004) *Besvärliga människor*, Stockholm: Atlas,

⁴⁷ Mangan (2003), s. 169.

Ibsen och August Strindberg. I flera pjäser av framför allt den sistnämnde består de verkliga tragedierna i maktförlust, hur mannen snöps och näckas på den makt över hem och hushåll som rätteligen tillhör honom. Tematikens allvar understryks av att dramat ikläds en realistisk dräkt.

Och eftersom det psykologiskt realistiska dramat fortfarande kan sägas utgöra ett förkrossande inflytande är det en lysande temperaturmätare på det maskulina ethos som än i dag åtnjuter en hög status på den internationella teaterscenen.

I sin bok *Act like a man* har Robert Vorlicky fördjupat sig i ett antal så kallade "all-male plays", det vill säga pjäser där rollistan uteslutande utgörs av män. De flesta all-male plays skrivs i en realistisk tradition.

"Realismen är det dramatiska uttryck som gör starkast anspråk på att sammanfoga en pjäs teatrala system med dess kulturella kontext", skriver Vorlicky. "Karaktärerna i ett realistiskt drama syftar till att ge våra tankar röst; deras ord antas vara våra ord."⁴⁸

I analysen upptäcker Robert Vorlicky att de flesta pjäser som, på ett eller annat sätt, behandlar maskulinitet utspelas i slutna rum eller offentliga platser. Sällan i hemmet.

Den dåliga förekomsten av alternativa miljöer är påfallande och oroväckande för det antyder en förkrympt uppfattning om att män inte kan prata personligt med varandra förrän de ser sig hotade av tvingande och begränsande institutioner.⁴⁹

I majoriteten av all-male-pjäserna förutsätts dialogen i stället av dessa offentliga, emellanåt slutna, platser, såsom på kontoret, i fängelse, på en parkbänk. Männens *tvingas* då in i dialoger med de övriga karaktärerna. Däremot blir man aldrig riktigt öppenhetig, alternativt blottar sig själv, förrän ytterligare faktorer förs in i intrigen.

Det finns åtskilliga andra metoder som dramatiker använder sig av för att männen ska öppna upp sig för varandra: alkohol, droger och våld. Även om nyttjande av alkohol och droger ofta är en förutsättning för att männen ska öppna sig, kan det också leda dem in i våldsamt missbruk. [...] Kort sagt: manliga karaktärer fåktas ofta med ord eller med nävar innan de börjar prata förtroligt med varandra.⁵⁰

⁴⁸ Vorlicky, Robert (1995) *Act like a man*, Ann Arbor: University of Michigan Press, s. 1.

⁴⁹ Vorlicky (1995), s. 134.

⁵⁰ Vorlicky (1995), s. 7.

Den kanske viktigaste faktorn, tillika den faktor som skapar mannen är: närvaron av l'autre – Den Andre. I flera av pjäserna som Vorlicky analyserar är kvinnorna måhända inte fysiskt närvarande, men förekommer ändå frekvent i dialogen mellan emellan. Och det är genom att tala om kvinnan samt sättet som man talar om och förhåller sig till henne som gör männen till män. I vissa undantag representeras denna Den Andre av andra män: homosexuella eller svarta.

Den kulturella kodningen av detta ethos – som grundar sig på det rigida system som Beauvoir beskrivit som dikotomin Själv/Den Andre – privilegierar den vite heterosexuelle mannen framför alla andra, medan bögar och färgade heterosexuella män marginaliseras. Detta ethos materialiserar sig som det konstanta sociala tryck som tvingar en man att bekräfta sin maskulinitet genom att hävda dess skillnad från femininitet och förnekar på så sätt manlig mångfald.⁵¹

Karaktärsdrag som mjukhet, öppenhet, pratsamhet representeras nästan alltid i det manliga dramat av Den Andre. Samtidigt kretsar flera pjäser i Vorlickys referensmaterial kring viljan att falla. Karaktärerna längtar efter att få öppna upp och blotta sig själva, men är oförmögna att göra det på grund av sitt kön.

Utifrån Vorlickys *Act like a man* – som trots allt behandlar pjäser som på ett eller annat sätt förhåller sig kritiskt till patriarkala värden – kan man tolka den för närvarande rådande hegemoniska maskuliniteten så här: endast yttre och extrema faktorer kan få en mans fasad att spricka. En man talar helst inte och blottar inte sitt känsloliv. Hellre tar han till nävarna. En man tar avstånd från svaghet och blöt sentimentalitet.

Det realistiska all-male-dramat ingår i grund och botten i en misogyn, homofobisk kanon. Den manliga karaktärens konflikt mellan kallprat, våldsamma handlingar och icke-våld, mellan den sociala rollen och individualism, har sina rötter i hans attityd gentemot Den Andre, i hans attityd gentemot kvinnor. Poängen är att det traditionella all-male-dramat enbart existerar för att framhäva en särskild definition av manlighet: i dessa pjäser definieras Mannen som Icke-kvinna.⁵²

Samtidigt är inte genren så specifik som man, av Vorlickys ord, lätt luras att tro. Såväl Mangan som litteraturforskarna Carla J McDonough och John M Clum gör liknande rön i sina studier av maskulinitet respektive homosexualitet i moderna dramer.

⁵¹ Vorlicky (1995), s. 10.

⁵² Vorlicky (1995), s. 59.

McDonough går till och med så långt som att, i sin *Staging masculinity*, hävda att den manlige arketypens arketypp, Stanley Kowalski i *A streetcar named Desire*, i själva verket är ett subversivt och kritiskt porträtt av den hegemoniska maskuliniteten, eftersom det författades av den homosexuelle Tennessee Williams:

Stanley Kowalskis aggressiva sexualitet behöver dock nödvändigtvis inte innebära att han känner en större säkerhet på sin identitet eller sociala ställning än andra manliga karaktärer. Om manlig homosexualitet måste skyddas eller försvaras genom att antingen döljas i skam eller förvisas utanför scenen [...] måste manlig heterosexualitet uppenbarligen vara aggressivt närvarande i scenrummet och oupphörligen försvara (ofta våldsamt) sin överordnade position för att behålla denna position. [...] I detta hänseende är Stanleys maskulinitet enbart ännu en ”maskerad”, nära besläktad med den roll som Vän Sydstatsblomma som spelas av Blanche.⁵³

Hur man än vänder sig har man alltid svansen bak, således. Maskulinitet är, för att tala med Butler, lik förbannat en performativ handling som enbart består i dess förhållningssätt till Den Andre.

V

I sina böcker är såväl Vorlicky som McDonough och Mangan eniga: pjäser med män i centrum – från *Hamlet till Look Back in Anger* via *Vildanden*, *Mäster Olof* och *The homecoming* – ses ofta som universella och allmängiltiga, trots att de påfallande ofta handlar om manliga relationer där kvinnor bara spelar en biroll.

”Alltför ofta har den manlige protagonisten av kritikerna behandlats som saknade han genus”, skriver Carla J McDonough i boken *Staging Masculinity* som är en vidräkning med maskuliniteter i det moderna amerikanska dramat.

Vi är fortfarande vana vid att se det kvinnliga könets alla egenheter, medan vi ser förbi det manliga könets särskilda egenheter. Även om det knappast är förvånande att manliga författares erfarenheter skapas och färgas av deras genus, har kritikens förståelsen ofta förbisett de manliga genusfrågor som genomsyrar många, av män författade, till

⁵³ McDonough, Carla J (1997) *Staging masculinity*, London: McFarland, s. 25.

förmån för en mer universell tolkning, man har blandat ihop ”hans” berättelse med ”vår”.⁵⁴

På så sätt kan ett drama som *Death of a salesman* – som av kritikern Eugene August benämns som ”en djupt manlig tragedi i vilken protagonisten förgörs av det försvagande maskulinitetsbegreppet” – tolkas som en pjäs inte bara om relationen mellan far och son – och där föreställningar om att mannen har större kontakt med naturen än kvinnan samt snöps av det tillrättalagda och kultiverade medelklasslivet – utan en pjäs om den amerikanska drömmens baksida i största allmänhet. Willy Loman och hans son Biff beköns liksom aldrig. De bara förutsätts vara de karaktärer publiken förväntas identifiera sig med.

Även om identitetsfrågor emellanåt intresserat somliga kritiker har tendensen oftast ändå varit att tolka pjäsens frågor som amerikanskt universella, snarare än som specifika för amerikansk manlig identitet.⁵⁵

Ett sådant mottagande kan inte pjäser som handlar om kvinnor eller bögar få. Ett teaterepos som Tony Kushners AIDS-drama *Angels in America* – som till större delen befolkas av homosexuella män – ansågs exempelvis av kritikerna som rätt smal då den hade premiär i början på 90-talet.

Dessa män [karaktärerna i *Angels*, min anmärkning] tillhör trots allt inte normen för den heterosexuella maskuliniteten, och kritikernas ovilja att tolka dessa icke-heterosexuella mäns liv som den ”sanna” berättelsen om Amerika bara understryker det faktum att den heterosexuella maskuliniteten i allmänhet ses som universell. Jämför exempelvis med mottagandet av David Mamets heterosexuella affärsmän i *Glengarry Glen Ross* som inte mötte några sådana reservationer om att pjäsen bara behandlade amerikanskt affärsliv eller kultur, trots att konflikterna gällande arbete och manlig identitet var snarlika dem i Kushners pjäs.⁵⁶

Eller, på svenska: så länge en pjäs befolkas av heterosexuella män i de viktigaste rollerna är det skit samma om den handlar om kontorssysslor. Den kommer förmodligen ändå att tolkas som ett allmängiltigt stycke. Men om pjäsen handlar om bögar eller kvinnor eller människor med icke-västerländskt ursprung kommer den uppfattas som ett uttryck för olika särintressen.

⁵⁴ McDonough (1997), s. 19.

⁵⁵ McDonough (1997), s. 19

⁵⁶ McDonough (1997), s. 167.

”Resultatet är inte så mycket en politisk betraktelse som ett psykologiskt porträtt av en klass”, skriver exempelvis Ingegärd Waaranperä i *Dagens Nyheter* om Peter Birros pjäs *Arbetarklassens sista hjältar* som i Stig Larssons regi hade premiär våren 2005.⁵⁷

”Vad samhällets uppdelning i över och under, jämte utslagning och marginalisering av industriarbetarklassen har fått för effekt på självbilden, modet och till och med lusten av överträffa sig själv”, fortsätter hon.

Att jämföras med mottagandet av Folkteatern i Göteborgs uppsättning av likaledes nyskrivna *Mater Nexus*, en pjäs där samtliga roller spelades av kvinnor. Tomas Forser skriver i GT februari 2004:

Tablåerna om kvinnoliv och medelålderskris, bröstcancer och krossade illusioner har måhända en förfärande vardaglighet, men nog kräver de större raseri, högre temperatur och mera dissonanser än vad den här föreställningen är mäktig.⁵⁸

Figur 8.4 Vaslav Nijinsky *En fauns eftermiddag*, 1913



Källa: Dansmuseets utställningskatalog "Nijinsky"

⁵⁷ Waaranperä, Ingegärd "När proletärerna drar en nitlott blir det stor konst", *Dagens Nyheter* 2004-02-29.

⁵⁸ Forser, Tomas "Jösses tanet", *Expressen* 2004-02-23.

VI

Andra scenkonstområden då?

Well, när Vaslav Nijinsky 1913 har premiär på sin egenkoreograferade balett *En fauns eftermiddag* sker något som åtminstone delvis påminner om skandalsuccén med *Look Back in Anger*.

Kritikerna får något vilt i blicken och enligt dansmytologin tvingas vaktmästarna lugna ned publiken genom att blinka med salongsbelysningen.

För dansscenen må, sedan 1800-talet, ha betraktats som urkvinnlig. Men den manliga genikulten har funnits där hela tiden. Egensinniga genier kanoniserade enligt det sedvanliga, patriarkala mönstret.

Namn som Nijinsky. Diaghilev. Nurejev. Baryshnikov.

När andra ikoner, som Isadora Duncan, Anna Pavlova och Martha Graham, berömdes för sin sinnlighet, framhävdes de manliga danshjältarna som orädda, okonventionella, rebelliska.

Ett sätt för patriarkala dansteoretiker att, genom epitet, skaffa kontroll över orden och därmed konstformen?

För att danskonsten försetts med kvinnligt genus lär det knappast råda något större tvivel om.

Baletten, det sceniska dansuttrycket, utvecklas i de italienska renässansfurstarnas hov på 1400-talet.

Under de närmaste tvåhundra åren lägger i princip varenda europeiskt kungahus med självaktning vantarna på den nya konstformen och upprättar egna hovbaletter. Här i Sverige intresserar sig särskilt drottning Kristina för den nya företeelsen.

Men trots att både kvinnor och män tillåts medverka i uppsättningarna är baletten länge besynnerligt patriarkal. Det är männen som dyrkas, de manliga dansarna som dominerar och utvecklar sin virtuositet. En bidragande anledning är att dansöserna tvingas dansa i stora otympliga kjolar och höga klackar.

Först i slutet på 1700-talet, efter den franska revolutionen, befrias dansöserna från sin klumpiga danskostym och får full tillgång till att utveckla konstarten. Den berömda tåspetstekniken uppstår som en följd av denna frigörelse.

Under 1800-talet tar kvinnorna i princip över baletten. Deras ökade utrymme skrämmer bort männen, vilket i sin tur skapar obalans. Tidigare manliga roller görs därför av storvuxna dansöser. Baletten får ett kvinnligt genus.

I folklagren uppstår en aversion mot dansande män. De anses inte vara riktiga karlar, snarare halvmän. Kvinnor. Bögar.

Därmed sjunker konstformen i aktning.

I Nationalencyklopedin beskrivs epoken med följande ord: "Vid sekelskiftet stagnerade balettformen, och tiden var inne att bryta gamla mönster. Förnyelsen genomfördes av Sergej Diaghilev."⁵⁹

Det behövs, av allt att döma, en rebellisk man för att bryta formalismen.

Det är männen som räknas som de verkliga förnyarna.

VII

1916 skriver dansaren och koreografen Ted Shawn sin artikel: "A Defence of the Male Dancer" i tidskriften *New York Dramatic Mirror*.

Under ett par decennier har dansare av manligt kön nedvärderats, ansetts vara fikusar.

Nu vill Shawn återupprätta deras rykte. Göra dem till män även i omvärldens ögon. En konstform där kvinnor dominerar är inte riktig konst, resonerar Shawn som formulerar tesen: "Dancing is for men, American men" och avfärdar den öppet bisexuelle Nijinsky som "decadent, freakish and feverish".

I "Dance is for american men: Ted Shawn and the intersection of gender, sexuality and nationalism in the 1930s." i essäsamlingen *Dancing desires* tecknar Julia L Foulkes en bild av hur Ted Shawn, med den kompakt manliga gruppen Shawn and his Dancers, försöker återerövra konstformen under 1900-talets första decennier.⁶⁰

Enligt Foulkes vände sig Shawns projekt aldrig sig så mycket mot andra auktoriteters inom den moderna dansen konstuppfattning – i likhet med Isadora Duncan och Ruth St Denis såg Ted Shawn dans som en andlig förening av kropp och sinne – utan söker snarare finna ett manligt kroppsspråk.

Han anser att mixen av män och kvinnor på balettscenerna förfulat och korruperat de manliga dansarnas rörelsemönster. Därför bygger hela hans teori på en chauvinistisk separatism.

⁵⁹Nationalencyklopedin www.ne.se, uppslagsord: balett.

⁶⁰ Foulkes, Julia L (2001) "Dance is for american men: Ted Shawn and the intersection of gender, sexuality and nationalism in the 1930s.", *Dancing desires*, Desmond J. C (red.), Madison: University of Wisconsin Press.

”Shawns vision av broderskapet byggde på en förhärdad maskulinitet”, skriver Foulkes:

I sitt försök att sudda ut kopplingen dans och femininitet och för att kontra den kvinnliga dominansen på den amerikanska dansscenen, hävdade han att det fanns distinkta och essentiella skillnader mellan män och kvinnor samt hyllade de ”maskulina” egenskaperna.⁶¹

I den tidigare nämnda artikeln ”A Defence of the Male Dancer” hävdar han att ”för normala människor är maskulina rörelser hos en kvinnlig dansare lika vämjeligt som kvinnliga rörelser hos en manlig”.

Följaktligen delar Shawn upp dansrörelser i maskulint och feminint. En manlig kroppshållning beskriver Shawn exempelvis som ”bred, med fötterna och benen brett isär, höfterna och bröstkorgen framskjutna”.

Den kvinnliga motsvarigheten beskrivs som en ”konkav receptivitet”. Vad nu det betyder.

Tillsammans med sin danstrupp flyttar han ut på vischan, till orten Jacob’s Pillow, där han skapar en skola för manliga dansare. Ett modernt projekt så till vida att Shawn försöker erövra något nytt, ett alldeles eget scenspråk. Men könskonserverativt så det förslår.

Shawn motstod feminineringen av dansen med hjälp av muskler och ersatte de flytande könsrollerna som den modern dansen hade skapat med klara mans- och kvinnoroller, som i sin tur härstammade ur de olika fysiska förutsättningarna. Det faktum att det inte fanns några kvinnliga dansare i hans tropp garanterade maskulinitetens seger över femininiteten.⁶²

Och faktum kvarstår. Ted Shawn blir såväl uppmärksammas som uppskattad. I mitten av 30-talet ekar hans forskning genom hela dansvärlden.

Under andra världskriget uppträder han för jublande amerikanska soldater. Shawns ambition har lyckats. Till och med i denna genuint heterosexuella och manliga miljö hade dansens bögstämpel tvättats bort.

Och i Jacob’s Pillow hålls än i dag en stor dansfestival till Shawns ära.

⁶¹ Foulkes (2001)s. 122.

⁶² Foulkes (2001)s. 130.

VIII

Shawn kan avfärdas som såväl chauvinist som sexist.

Men hans inställning till dansen går som en röd tråd genom 1900-talet.

De stora namnen inom danskonsten är män. De stora styckena är filtrerade genom ett manligt perspektiv. Precis som inom teatern. Tänk på faunens eftermiddag.

Erfarenheten av att vara man återskapas således – på bekostnad av kvinnan – om och om igen på teater-, opera- och dansscenerna. Vilket ropar på uttydare.

Men för att numera vara en rätt etablerad del av genusvetenskapen har maskulinitetsforskningen en hel del kvar att utträta på scenområdet. Åtminstone det svenska.

I USA och England skrevs de viktigaste verken i området redan under 90-talet.

I Sverige har tystnaden varit snudd på generande.

Är det bristen på forskning som gör att inte en enda – inte en enda – teaterkritiker poängterar att en pjäs som *Arbetarklassens sista hjältar* av Peter Birro, som hade premiär 2004, faktiskt bara skildrar en mycket liten del av arbetarklassen: nämligen två mansgenerationer. Medan kvinnorna helt lyser med sin frånvaro.

Har vi i publiken och vi kritiker blivit så vana att dramatikers och operans protagonister – och som vi antas identifiera oss med – så ofta är män att vi inte reagerar längre?

Är vi så hjärntvättade att vi inte ser ideologierna?

IX

I John Osbornes pjäs *Déjàvu*, som hade premiär 1991, har Den Arge Unge Mannen Jimmy Porter blivit en sur, gammal gubbe. Uppföljaren utspelas 35 år senare och de tirader som 1956 kändes utmanande och provocativa har förbytt till gubbgnälliga grymtningar över världsläget. Jimmy Porter röstar numera konservativt och bekymras av kyrkans liberala inställning till homosexualitet.

Naturligtvis är John Osborne djupt självironisk.

Det går inte att förbli en arg ung man hur länge som helst. Förr eller senare har samhället hunnit förändras så mycket att man plötsligt längtar efter det som man en gång hatade intensivt.

Därmed gör han också en revidering av det begrepp som myntades av kritikerna den där kvällen den 8 maj, 1956. En revidering som i allra högsta grad kan tolkas feministiskt.

Den Arge Unge Mannen var bara en bluff, ett uttryck för sin tid. Han hade aldrig så mycket med samhället att göra, utan talade enbart i egen sak. Det var samtiden som perverterade honom och gjorde honom till en talesman. Det var samtiden som felaktigt tillmätte hans drama en allmängiltighet som aldrig fanns där.

En samtid som förmodligen var totalt blind för att en man aldrig kan representera en hel generation.

Och en generation som hade mått mycket bra om Jimmys fru, Allison Porter, någon gång hade öppnat munnen och bemött sin makes monologer med ett enda argument.

Om bara dramatikern och regissörerna hade låtit henne.

Johan Hilton är frilansjournalist och författare. Sedan sommaren 2005 skriver han teaterkritik för *Expressens* kultursidor och debuterade samma vår med uppmärksammade reportageboken *No tears for queers*. Han arbetar för närvarande med sin nästa bok.

Litteratur

- Bingham, Dennis (1994) *Acting male*, New Brunswick, N.J.: Rutgers university press.
- Butler, Judith (1990) *Gender trouble*, New York: Routledge.
- Clum, John M (1992) *Acting gay*, New York: Columbia University Press.
- Clum, John M (2002) *He's all man*, New York: Palgrave.
- Connell, RW (1996) *Maskuliniteter*, Göteborg: Daidalos.
- Foulkes, Julia L (2001) "Dance is for american men: Ted Shawn and the intersection of gender, sexuality and nationalism in the 1930s.", *Dancing desires*, Desmond, J. C (red.), Madison: University of Wisconsin Press.
- Mangan, Michael (2003) *Staging masculinities*, New York: Palgrave.
- McDonough, Carla J (1997) *Staging masculinity*, London: McFarland.
- Osborne, John (1957) *Look Back in Anger*, London: Faber and Faber.
- Rosenberg, Tiina (2000) *Byxbegär*, Göteborg: Anamma.
- Rosenberg, Tiina (2004) *Besvärliga människor*, Stockholm: Atlas.

Smith, Paul (red.) (1996) *Boys*, Boulder, Colo: Westview Press.
Vorlicky, Robert (1995) *Act like a man*, Ann Arbor: University of Michigan Press.

Artiklar

Forsler, Tomas "Jösses tanet", *Expressen* 2004-02-23.
Johansson, Linna "Linna och Linda om veckans hetaste samtalsämnen", *Expressen* 2005-10-16.
Thorgren, Gunilla "Om vi vill har vi råd med det", *Göteborgs-Posten* 2006-01-22.

Kvinnan i teatern – Ett modernt genombrott som har låtit vänta på sig

Av Tove Ellefsen Lysander

Hur har kvinnor det inom svensk teater? I teaterkritikern Tove Ellefsen Lysanders intervjuer med tjugo skådespelerskor och fyra kvinnliga regissörer framträder både frustration över teaterns kvinnosyn i dag och engagemang för att teatern ska bli en plats där kvinnor och män som jämbördiga får det vidunderliga att ske.

Kvinnans roll i teatern är paradoxal ända från början. Kampen mellan könen är teaterns själva grundackord. Relationen mellan man och kvinna är så central att det utan vidare bör gå att hävda att den är teater. Antikens filosofer kunde glatt bortse från kvinnan i sina resonemang, men tragödemna ställde henne mitt i händelsernas centrum. Medea, Antigone, Klytaimnestra, Ifigenia och deras fäder, bröder, män – i teatern går det inte ens att tala om politik utan att samtidigt tala om relationer.

Men själv fick hon inte vara med.

Under de stora teaterepokerna – det klassiska grekiska dramat likväl som Shakespeares elisabetanska – är teater identiskt med *män som klär ut sig*.⁶³

Mitt på 1500-talet gör hon äntligen entré inom ramen för de kringresande Commedia dell'arte-trupparna. Tills dess är hon representerad av en mask buren av män, senare av Shakespeares fjuniga "she-players".

Genusforskaren Donna Haraway beskriver med ett exempel från 1600-talet mannens kultur som "the culture of no culture".⁶⁴ Det vill säga att den framstår som neutral och objektiv jämfört med kvinnans. *Kroppen* är skillnaden och blir en förklaring till varför kvinnan försvinner från den scen där hon samtidigt figurerar som en värdig motpart. Mannens "culture of no culture" fungerar i kraft av sin anspråkslöshet som objektivitetens genomskinliga språk-

⁶³ Ellefsen, Tove (1985) "Teaterhistorien: Fra maske til menneske", *Kvinnenes kulturhistorie* band 1, Oslo: Universitetsforlaget, s. 188 (författarens egen översättning).

⁶⁴ Haraway, Donna (1997)

Modest_Witness@Second_Millennium.FemaleMan@_Meets_OncoMouse: feminism and technoscience, New York: Routledge.

rör”.⁶⁵ När mannen på den klassiska grekiska scenen framstår som neutral bör en orsak rimligtvis vara att han också *själv* underordnade sig masken. Därmed kvalificerade han sig till representant för *bela mänskligheten* – fast han i själva verket var den som fördrev den ”kroppsliga” kvinnan från scenen.

När kvinnan äntligen gör entré är en grindöppnare paradoxalt nog det så belastade könet.

De unga pojkarna i kvinnokläder framstår som manliga prostituerade [...] Ska teatern nå större värdighet är kvinnan ett vapen. Att hon får inpass på scen kan kanske ses som en första samhällig disciplinering av könet och sexualiteten.⁶⁶

Kvinnans entré på scen har samtidigt en radikal betydelse för skådespelarkonsten.

På Commedians scen blir hennes nakna ansikte antitesen till Arlecchinos svarta mask. Hon [...] överskrider institutionen genom att peka bort från maskspelet och mot naturalismen.⁶⁷

Tacken hon får är att snabbt spärras in i roller som grupperar sig längs livslinjen och inom familjen. Vägen går från ung och åtrådd flicka till hustru, mamma, piga, gumma – och hora, icke att förglömma. Oavsett vilket, är hennes främsta uppgift att stödja det centrala perspektivet som bärs upp av mannen, mannen och åter mannen.

Samtidigt var teatern kvinnans första möjlighet att försörja sig utanför familjen – utan att ta vägen om prostitutionen. Själv är jag övertygad om att det är i teatern Nora hamnar när hon lämnar barnen, dockhemmet och Helmer. Var skulle ”det vidunderliga” kunna äga rum om inte på scenen?

Löftet som inte infrias

För kvinnor har teatern alltid rymt en lockelse och ett löfte – men ett löfte som ännu väntar på att bli infriat. Fortfarande söker mer än dubbelt så många tjejer som killar till teaterutbildningarna. Inför terminsstarten 2005 sökte 563 tjejer och 263 killar till Teaterhögskolan i Stockholm, men lika många killar som tjejer togs in.

⁶⁵ Abrahamsson, Lena (2000) *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer*, Umeå: Borea, s. 295.

⁶⁶ Ellefsen (1985), s. 191.

⁶⁷ Ellefsen (1985), s. 192.

Tjejer har alltså dubbelt så hård konkurrens om varje plats som killarna.

Redan från start hjälps killarna på traven genom kvotering! Sedan kommer man ut i en verklighet där tjejerna tar ut många fler arbetslöshetsdagar än killarna. Och det finns ju de som frågar om man verkligen ska behöva utbilda tjejer eftersom de ändå inte får lika mycket jobb!

Motiven för att söka sig till teatern är starka:

Ursprunget var ett behov som aldrig täcktes: att bli älskad. Jag växte upp i ett hem där jag blev väldigt litet sedd, och fantasin var mitt sätt att undkomma min tillvaro. Ingen tyckte det var konstigt att jag blev skådespelerska, men jag har det inte alls i familjen.

En annan förklarar sitt yrkesval med en personlig förlust:

Min mamma dog när jag var 10. När en sådan sak händer blir det som om man inte finns. Mamma gav mig så mycket uppmärksamhet och kärlek och jag tror yrkesvalet har att göra med att vilja föreviga sig själv. Att göra något där man blir sedd och ändå slipper vara sig själv. Att få ge uttryck för en massa saker och att alltid få finnas kvar. Det var där det började.

En skådespelerska valde teatern framför måleriet därför att hon sågs av "det unga manliga geniet":

För mig är det viktigt att (den unge manlige regissören) såg mig så starkt när jag var så ung, bara sexton år. "Du ska bli skådespelerska!" Han sa det kanske inte så direkt, men det kändes så. Genom att se mig så starkt bidrog han på något sätt till mitt yrkesval.

Drömjobb för kvinnor

Begreppet "könsneutralitet" hänger samma med "den vanliga åsikten att kvinnor och män har samma förutsättningar i samhället och i arbetsorganisationerna"⁶⁸. Men i själva verket bygger könsneutralitet ofta på manlig livserfarenhet och manligt perspektiv.⁶⁹

"Skolan skickar ut dem i en permanent undersysselsättning där de ständigt får lära att de även som unga flickor är utbytbara!" säger en kvinnlig regissör.

⁶⁸ Abrahamsson (2000), s. 99.

⁶⁹ Abrahamsson (2000), s. 97.

En skådespelerska berättar från sin elevtid på 1990-talet om klassens arbete med Strindbergs *Till Damaskus*:

Det är en äldre mans monolog och dessutom en svår text. Det betydde att killarna behövde extra mycket hjälp. Vi tjejer skulle spela Damen. Vi skulle lyssna. Det är sida upp och sida ner med monolog, så kommer Damen in med en liten fråga eller kommentar och så fortsätter monologen. Det var elva veckor när vi fick öva oss på att ha en inre monolog och en tyst dialog.

Pedagog var Keve Hjelm, högt respekterad för sin insats för att höja skådespelarnas prestige vis-à-vis allsmäktiga regissörer. Exemplet tyder på att det var den *manliga* skådespelarens prestige som skulle höjas.

En skådespelerska som utbildades på 1980-talet minns inte att det under utbildningen blev sagt något om skillnaden på manliga och kvinnliga skådespelares villkor. ”Inget utom det vanliga – att det inte finns några roller för kvinnor.”

En annan minns från sin tid på scenskolan:

Vi fick väl godkänt på våra rollprestationer när vi på ett verkligen uttaget sätt spelade upp de kvinnliga schablonerna och bilderna. Då fick vi ett gensvar. Så vi fostrades ju in i det utan att man egentligen talade om det.

En annan, som utbildades under 1990-talet, minns att det på skolan talades mycket om vad som är manligt och kvinnligt:

Den kvinnliga gästläraren sade: ”Nummer ett är att varje kvinnlig elev har en höfthållare [...] att dansa runt och vara sensuell i.” Jag fick lära mig att det jag gör spontant när jag ska gestalta en människa, det räcker inte. Jag måste också *spela kvinna*. Jag måste *tillföra en kvinnlighet*. Efteråt, när jag fick en roll, kom jag på mig själv med att tänka: Det här är en tjej. Hur spelar man en tjej? Jag spelade både ”tjej” och rollen.

Klassikernas förbannelse

Intervjuer med tjugo skådespelerskor och fyra kvinnliga regissörer gjorda hösten 2004 och våren 2005 är underlag för den här artikeln. De var vid intervjutillfället, mellan 29 och 62 år gamla. En tredjedel grupperar sig runt 50-strecket. Det har beslutats att de alla ska vara anonyma.

Hälften av gruppen har någon form av anställning vid en institution. Den andra hälften frilansar, har sadlat om till annat jobb eller är igång med utbildning till annat yrke inom eller utom institutionen. En har helt slutat arbeta med teater.

De har arbetat inom institution och fria grupper. Deras samlade erfarenhet spänner över ett knappt halvsekel av modern svensk teater som här ses ur ett renodlat kvinnoperspektiv.

Det är en tid med stora förändringar. Sjuttioalet är en expansiv guldålder med nya fria grupper och regionteatrar som etableras i kölvattnet av 1974 års kulturpolitik. 1980-talet återvänder till ordningen med klassisk dramatik, geniförklarade manliga regissörer och institutionsteatern åter till agendan. 1990-talets kris med nedskärningar, uppsägningar och omstruktureringar drabbade i hög grad teatern. Kortsiktiga projekt ersatte resterna av frigruppsfloran.

TeaterAlliansen grundades 1999 med syftet att skaffa arbetslösa skådespelare en materiell trygghet mellan frilansjobben. Främst handlade det om att ta hand om "ålderspuckeln" vid de stora teatern, framför allt medelålders och konstant undersysselsatta *skådespelerskor* som hade anställts under guldåldern på sjuttioalet. Ändå fick TeaterAlliansen inga regler om kvotering av kvinnor.

Vid starten hade Alliansen 30 kvinnliga och 36 manliga medlemmar. Förutsättningen för medlemskap är regelbundna frilansjobb. Det finns fler jobb för män som därmed har lättare för att hålla sig kvar som medlemmar. I januari/februari 2005 var antalet kvinnor 33 mot 52 män.⁷⁰ "Det finns inga roller för kvinnor i världsdramatiken" är ett mantra teatern ständigt upprepar. Det bör rimligtvis betyda att det är mycket svårare för kvinnor att försörja sig som frilans. Att det stämmer i praktiken bekräftas av Karin Enbergs kartläggning för Svenska Teaterförbundet 2003: *Fan ska vara skådespelerska 45+ En kartläggning av arbetsmarknaden 2001 för skådespelare dramatiker regissörer*. Den visar att antalet manliga skådespelare och roller konsekvent ligger högre än antalet kvinnliga genom hela åldersspektrat, det vill säga från 18 till 65+.

Av 1 181 skådespelare i arbete år 2001 var 483 kvinnor och av sammanlagt 1 736 roller var 690 kvinnoroller. Och medan 161 manliga skådespelare mellan 45 och 54 år gjorde 270 roller detta år delade 67 skådespelerskor i samma ålder på 116 roller.

När kvinnorollerna är så gravt underrepresenterade i den dramatik som spelas handlar det förvisso också om teaternas åtagande. Där

⁷⁰ Källa: TeaterAlliansen.

ingår att förvalta kanoniserade klassiker där kvinnor spelar just de ovan angivna rollerna som ung flicka, mamma, piga och gumma.

Men ansvaret för det klassiska arvet är inte den enda förklaringen till den misär som råder i teatern. Fler finns. En är den förhärskande naturalistiska spelstilen. En kvinnosyn som härrör från 1800-talet är en annan.

Osynliga rollfack

I rysk teater utbildas fortfarande till bestämda ”rollfack”, till exempel piga, som skådespelaren sedan stannar i genom hela sin karriär. Svensk teater godkänner officiellt inga överindividuella kategorier. Här är det individuella uttrycket ”kung” och en skådespelerska ska i princip kunna spela *allt*.

Ute i yrket inser tjejerna snabbt att det i själva verket är en ritualiserad kvinnlighet som är rätt redskap i det manliga dramat på scenen. Mot bakgrund av intervjuvaren ter sig den för skådespelarens utveckling och karriär så avgörande rollbesättningen som mer beroende av regissörens kvinnosyn än av konstnärliga kriterier.

Jag brukade få roller där jag dog. Den unga flickan som är vacker, som mannen älskar, men som dör. När en regissör erbjöd mig en tv-roll sa jag på skämt: Va roligt! I vilket avsnitt dör jag? I första, svarade han. Därefter fick jag mammaroller rätt länge. Jag var kanske 35 och den manlige huvudrollen 29. Unga manliga regissörer har en speciell syn på sin egen mamma. Hon är det vackraste som finns och evigt ung. Sedan har jag fått spela medelålders bittra klimakteriekärningar. Så nu hoppas jag få vara mormor så småningom.

En skådespelerska citerar en manlig teaterproducent som säger: ”Det är flickkvinnor vi vill ha på den här teatern.”:

Det ger en bild av en kvinna som är skör, men stark. Det fascinerande är just spännet mellan skörhet och styrka. Det finns många andra kvinnotyper, men de får vi inte se. Den traditionella mansrollen kanske kräver en skör kvinna som sin motpol.

En av dagens stora karaktärsskådespelerskor utbildades på sjuttio-talet och menar att ramarna för hur en skådespelerska får se ut har blivit snävare:

En svensk skådespelerska är standard 38 i konfektion. Jag är lite för stor. Jag kom in lite mot alla odds. Sjuttio-talet var en ”foträt” tid med lite andra ideal. Tur för mig!

De intervjuade kan direkt tala om vilken typ av roller de brukar få. Deras beskrivning korresponderar förbluffande väl med de gamla rollfacken.

Mina roller är brunetterna. Lady Macbeth, Martha i *Vem är rädd för Virginia Wolf*, Ann i Lars Noréns *Höst och vinter*. Hon är aggressiv och drivande, en riktig brunettroll. (*skådespelerska mörk*)

Offret, det unga oskuldsfulla. Den unga flickan som gråter, blir med barn, blir lämnad. Henne har jag spelat många gånger. (*skådespelerska blond*)

Piga! Jag får automatiskt spela piga. Jag kommer från arbetarklassen och min mormor var piga så jag ser väl ut som en piga! (*skådespelerska mörk*)

Ung skådespelerska (blond) säger:

Jag har gjort rätt sargade typer. En kvinna som har blivit våldtagen fem gånger, innan dess en pjäs som handlade om ett våldtäktsförsök. Sedan en tjej som varit utsatt för en typ av övergrepp, men som slåss för att bli av med sitt trauma.

Hennes äldre kollega, blond även hon, har gjort likartade roller inom den klassiska repertoaren.

Alla de här som tog livet av sig ändå från Ofelia. Julie med kniven, Eleonora med sin blomma, den stackars Nina. Inga friska som kommer in och är glada, utan dystert, tungt, neurotiskt. Mycket självmord, död, sjukdom, knark. Det måste vara något som gör att man har hamnat där från början.

En sak tycks säker: En skådespelerska som är mörk och kraftigt byggd har sämre odds vad gäller karriär än den spröda, smala blondinen.

Man undrar hur Margareta Krook klarade sig. Hon fick spela amman i *Romeo och Julia* och *Kärring nummer fem*. Sedan sopade hon marken, men det var inte förrän hon blev 40–45. Och de där åren mellan 25 och 40 ska man ju också leva och arbeta.

Den manliga kritiken

Inom dramatiken har ett modernt genombrott visserligen ägt rum. Ibsen, Strindberg och Tjechov hör till de handgripliga bevisen. Vad gäller kvinnans roll i teatern har emellertid det moderna genombrottet ständigt skjutits upp. Traditionen kräver sitt och männen har ständigt berett plats för nya män på chefsstolarna.

Något vidare stöd från kritikerhåll kan hon knappast heller räkna med.

Det finns inga recensenter med i intervjumaterialet. Jag ska därför ta mig själv som exempel. Min första recension i *Expressen* 1982 hade rubriken ”Kan mannen överleva kvinnökönets död?” och handlade om en uppsättning av Euripides *Medea*.

Jobbet som recensent har i någon mån handlat om att vidmakthålla det system som direktiven till den här utredningen ifrågasätter, i mitt fall på manligt dominerade redaktioner och inom en manligt dominerad teaterkritik.

Hur manlig den kritiska traditionen är visar de nummer av den ansedda teatertidningen *Dialog* som finns i min bokhylla. Uppsättningen är visserligen inte komplett. Men det är ändå anmärkningsvärt att i femton nummer utgivna under perioden 1965–70 har enbart fem bidrag skrivits av kvinnor. Fyra av dessa handlar om barnteater. Tre finns i nummer 3/68. Författare är Suzanne Osten, Gunilla Ambjörnsson och Gunnel Törnander.

Antalet manliga bidrag är 113. Då räknas även sju enkätsvar om teaterdemokrati, en fråga som tydligen inte ansågs relevant för kvinnor.

Redaktörer var Lars Kleberg, Jonas Cornell och Leif Zern, fortfarande verksam som kritiker.

Men knappast någon recensent kan svära sig fri från den kritik som anförs i en amerikansk undersökning från 2002.⁷¹ Där hävdas att det på tidningarnas kulturredaktioner genomgående finns en negativ inställning gentemot kvinnors projekt och/eller en identifikation med mäns projekt – även från kvinnliga kritikers sida. Attityden bidrar inte bara till att osynliggöra kvinnor i teatern generellt, utan hindrar dem även från att gå vidare med sina projekt. De syns helt enkelt inte i tidningen.

Svenska och norska undersökningar av kulturmaterial i skandinaviska dagstidningar visar samma tendens till att favorisera mäns verk, manliga kritiker, författare och konstnärer på bekostnad av kvinnor.⁷²

En liknande attityd kan registreras när svenska teaterkritiker väljer föreställningar till Teaterbiennalen 2005.

⁷¹ Jonas, Susan och Bennett, Suzanne (2002) *Report on the Status of Women: A Limited Engagement?* New York State Council on the Arts Theatre Program.

⁷² se Clementi, Eva (2005) *Bokens kapital i dagspressen*, magisteruppsats JMK, Stockholm samt Wright-Lund, Cecilie (2005) *Kritikk og kommers. Kulturdekningen i skandinavisk dagspresse*, Oslo: Universitetsforlaget.

Jag gjorde en statistisk koll av biennalen i Umeå 2005. Av samtliga inbjudna föreställningar var fyra skrivna av kvinnor och två regisserade av kvinnor. Alla fyra som var skrivna av kvinnor var barnteaterföreställningar. Av dem som regisserades av kvinnor var en barnteater och en dans.

Figur 8.5 Ett flygblad undertecknat "Den Alternativa Biennialjuryn" som delades ut under Teaterbiennalen i Umeå 2005

ETT ALTERNATIVT BIENNALENPROGRAM
hade kunnat se ut så här:

- "Bergsprängardöttern som exploderade" av och med Le Kaappi / JAM Riksteatern.
- "Frigiven" av Lisa Langseth, Agneta Pleijel och Lukas Svansson, i regi av Carolina Frånke / Göteborgs Stadsteater
- "Flykten till Halland" av Gertraud Larsson, i regi av Eva Westh Rubles / Teater Halland
- "Den perfekta mannen" av Inger Ekerfeldt, i regi av Kia Berglund / Teater Gäddede
- "Blondinetter" av och i regi av Sisela Lindblom / Backstage, Stockholms Stadsteater
- "Afghanistan" av Daniela Kallman i regi av Farnaz Arbabi / Teater Scenario
- "Bettyougen" av Åsa Lindholm i regi av Sara Stenertén / momentteater
- "Kvinnorna vid svansjå" av Kristina Loga i regi av Åsa Kallrén / Stockholms Stadsteater
- "Pyklus 4:48" av Sarah Kane i regi av Melanie Mederlin / Riksteatern
- "Vivagina" av Eva Ensler, i regi av Judith Hollander / Mossbacke Etablissering
- "Ingenting är bra här då!" av Malin Axelson, i regi av Karin Erberg / Regioriksteatern Helsingborg-Kronoberg
- "Sandor slash Ida" av Sara Kadefors, dramatiserad av Sofia Fredén i regi av Maria Löfgren / Ålvåbergs/Bohusläns teater.
- "Girlpower" av Eva Massiri i regi av Malin Stenberg / Backa teater
- "Kattor" av Ulrika-Carin Nyqvist och Miriam Sjöe, i regi av Miriam Sjöe /Gottunda Teater

*

Den Alternativa Biennialjuryn har uppmärksammat den stora bristen på kvinnor som skrivit och regisserat årets urval till Teaterbiennalen i Umeå. Vi samtlade på oss alternativa listor utifrån lovord från teaterchef, årligen, respons i media och publikundersökning. Urvalet har varit stort men ovan är de 14 utvalda bidragen.

Dessa föreställningar har ställt för ett nyskapande av den Svenska Scenkonsten i sin föreläggning av fören upp viktiga ämnen på scenen och till en stor publik.

De har relaterat till sin samtid med en absolut skarpa och har med en stort mod valt att utforska ny teatermark.

Föreställningarna är djärva och kompromisslösa berättande med stor fantasirikedom och innovativa framgång och har, med hjälp av dessa, skapat plats för konstnärlig egenart och nya teman.

De har givit en plats till historier vi saknar, men längtar efter att få se.

En ny tid

Under andra hälften av 1900-talet blir utbildning och yrkeserfarenhet en självklarhet för kvinnor. Sverige är ett föregångsland i Europa när det gäller att rusta ner formella könsroller och gå i tåten för en ökad jämställdhet. Men teatern följer inte med. Vare sig internt i organisationen eller på scenen går det att registrera annat än rent sporadiska förändringar.

Av de tjugo intervjuade skådespelerskorna har en tredjedel sällan arbetat med kvinnliga regissörer, ännu en indikation på att teatern fortfarande definieras av en manlig kultur.

När kvinnor gör intrång på traditionellt mansdominerade områden måste man fråga sig om jämställdhet uppnåtts eller om det handlar om undantag som bekräftar regeln. Det vill säga att kvinnor fortfarande agerar i marginalerna trots enstaka exempel på motsatsen. En annan fråga är vilka krav de kvinnor som får chansen måste leva upp till. Som situationen är nu, riskerar en kvinna som misslyckas på Stora scenen att förstöra möjligheten för kvinnliga kollegor i år framåt.

Kvotering? Kör i vind! Då först kommer jag att känna att jag har samma möjlighet att misslyckas som män har. Misslyckas jag blir det till att ”unga kvinnliga regissörer är det vanskligt att ta till Stora scenen”. Lyckas jag så kanske vi kan våga en till? Det känns motigt att vara det här undantaget.

En skådespelerska som bekymrar sig aktivt över stillaståndet på scenen i förhållande till den omgivande verkligheten citerar professor Tiina Rosenberg:

Man frågar ett barn: ”Hur ser din farmor ut?” Och visar en bild på en gumma med käpp. ”Men”, svarar barnet, ”min farmor ser inte alls ut så där. Hon går på Friskis och Svettis.” Jag har en känsla av vi gestaltar en kvinnotyp som inte längre finns. Och att det inte bara gäller farmödrar!

Arbetargrabbar och borgarkärringar

Ribban till det halvsekel där intervjuerna gör nerslag läggs nyårsafton 1956 i Göteborg med urpremiären på John Osbornes debutpjäs *Se dig om i vrede*. Jimmy Porter, själva prototypen på efterkrigstidens arge unge man blev Keve Hjelms genombrott – en

sårig, rasande intellektuell arbetargrabb vars kvinnoförakt kunde mäta sig med Strindbergs.

Föreställningen kan ses som startpunkt för en "sentimental realism" med starkt manliga förtecken. Honnørsorden var "äkthet" och "sanning" och genomslaget blev starkt såväl inom teatern som filmen. Bo Widerbergs *Kvarteret Korpen* (1963) med Keve Hjelm och Thommy Berggren som far och son blev något av ett flaggskepp.

Riktningen skulle bli långlivad och fick till följd att teatern – åtminstone delar av den – fastnade i en syn på kvinnan som känns igen från den svenska arbetarlitteraturen.

Kerstin Tidelius och Gun Arvidsson spelade överklassflickorna i Osbornes pjäs. De skulle komma att få framleva sina långa skådespelarliv i skuggan av de arga unga männen.

När de arga kvinnorna äntligen äntrade scenen var året 1974 och platsen Stockholms stadsteaters stora scen på Wallingatan. Margareta Garpe och Suzanne Ostens *Jösses flickor! Befrielsen är nära* fick spelas på scenens främre del, framför järnridån vars uppgift var att hindra eventuell eldsvåda från att sprida sig inåt på scenen.

Bakom ridån blockerades scenen av scenografin till Ibsens *Peer Gynt*, täckt av presenningar väntade den på att de sjutton planerade föreställningarna av *Jösses flickor!* skulle avklaras så att en traditionell klassiker med manliga förtecken fick återta sin plats på repertoaren.

Där bak var det dukat för mannens brottning med de stora livsfrågorna, i regi av Fred Hjelm, med Krister Henriksson och Keve Hjelm i delad titelroll omgivna av teaterns kvinnliga arketyper: Modern, horan och Madonnan, den till döden trogna Solveig.

Framför järnridån stod Ulla Britt Norrman och Yvonne Lombard i spetsen för ett systerskap som krävde sextimmarsdag och dagisplats för barnen. Här var det kvinnliga dramatiker och kvinnlig regissör, Suzanne Osten. Och här representerade ingen "den hela människan". Fyra manliga skådespelare "skapar ett samhälleligt rum som omsluter kvinnornas föreningsarbete och privatlivserfarenheter". Spelstilen hade inslag av burlesk och "gav skådespelarna uttrycksmöjligheter som gick utanför de patriarkala normerna för kvinnlighet"⁷³.

⁷³ Johansson, Birgitta (2004) "Visionen om en fri kvinna: Kvinnoidentitet i Margareta Garpes och Suzanne Ostens *Jösses flickor! Befrielsen är nära*", *Vision och verklighet*:

Där fram var kollektivet förutsättning för förändring. Till Gunnar Edanders musik blev refränger som ”En ensam kvinna är bara en slav/men tusen systrar kan ställa krav” rena slagdängor. Och *Jösses flickor!* (av teaterns manshumor omdöpt till *Jösses fit-tor!*) blev Stadsteaterns dittills största publika framgång.

Föreställningen blev en kraftfull demonstration av den bortträngda kvinnligheten, men kom inte att nämnvärt påverka mansdominansen på Stora scenen.

Som belöning för den exempellösa framgången fick Suzanne Osten starta en ickekommersiell barn- och ungdomsteater. Unga Klara blev en plats i teater-Sverige där modernismen under alla år har samlevat med jämställdhetsfrågor.

”Kvinnoteater” gjordes efter hand också av frigruppernas tjejer, som en senkommen men dock protest mot mansdominansen. Sjuttioalet var visserligen en tid av explosivt experimenterande, men den politiska teatern var i hög grad männens domän. Med sitt insisterande på känslor sågs kvinnan som ett hinder för de manliga revolutionärerna att fullfölja sitt historiska uppdrag.

En skådespelerska minns hur det gick till när gruppen skulle spela revy:

Vi var flera kvinnor som kom med idéer. Det blev annars så mycket att vi skulle stå där i boa och göra väldigt konventionella kvinnoroller. Men idéerna refuserades. De var helt enkelt inte intressanta. Vi tyckte det skulle handla mera om *kvinnor*, inte bara kvinnor som dekoration. Men man fick ju prioritera det som var viktigt. Och på den tiden var det klasskampen som gällde. Det vi ville göra var mera känslomässigt. Det passade ju inte där. Det gick alltid att sortera bort som lite ”flummigt”.

En annan berättar från tiden:

Det fanns en strikt ideologi på teatern, men ingen speciell kvinnofråga. Det ansågs vara borgerligt. ”När revolutionen kommer är även kvinnorna frigjorda!” När vi hävdade att vi ville ha mer plats ansågs det borgerligt. ”Ni är jämställda!” Det tyckte inte vi kvinnor att vi var.

Figur 8. 6 Marianne Lindberg De Geer skrev i *DN* om solidaritet och rättvisa inom teatern på 2000-talet och under den progressiva eran på 1970-talet



Källa: Dagens Nyheter 2003-01-03, 2003-01-15

Även det dramaturgiska arbetet blev inlägg i debatten:

Alltid – ofta! – är det kvinnornas scener man stryker ner. En man sätter upp, en man är dramaturg och män är inte speciellt intresserade av oss. Så kvinnornas scener stryker med av ”naturliga skäl”. De är inte riktigt lika viktiga, de för inte huvudhandlingen vidare.

De fria grupperna har setts som en progressiv kraft i svensk teater. Men vad gäller synen på kvinnor tycks de fria grupperna ha varit ett snäpp värre än även den utskällda institutionsteatern.

Männens dominerande roll blev synlig när medlemmarna sökte sig över till institutionen. Då var det ingen större merit för kvinnor att komma från en fri grupp.

Nej. Enbart för män! Galeasen, Jordcirkus, Skånska teatern, Fria Pro – där blev ju alla chefer. Så har det varit. Medan kvinnorna inte har gjort samma karriär. För mig är det en fantastisk glädje att jag har fått finnas kvar. Men det beror ju enbart på att jag gav upp ambitionen att registrera.

Som män behagar

Om män spelar huvudrollerna på scenen får de rimligtvis även större inflytande inåt i organisationen än kvinnliga kollegor, som i hög grad skolas in i yrket via ungflicksroller.

Männen väljer först. Om en etablerad manlig skådespelare ska göra ett jobb och teaterchefen föreslår en motspelerska säger de: ”Nej den tjejen vill jag inte spela med.” Om det är någon som är jättetuff, som de känner inte behagar. Ja, så blir det inte den. Så blir det någon annan. Om man hårdtrar är det så det är.

Underordnandet av kvinnor äger rum in i själva arbetsprocessen.

Det skrämmer mig fruktansvärt hur lite plats kvinnliga skådespelare får ta under ett repetitionsarbete! Med manliga regissörer är det på samma sätt som i de här undersökningarna på dagis, de som visar att dagiskillar får ta mycket mera plats än tjejer för att leva ut sina neuroser och problem. På teatern är det nästan värre. Manliga regissörer favoriserar eller låter män ta väldigt mycket plats, och kvinnliga regissörer gör precis likadant: låter män ta mycket plats med sina problem, hur vi ska lösa det här. Av de kvinnliga skådespelarna krävs bara att de ska lösa problemet hemma och så ska de upp på golvet och göra det. Det är otroligt frustrerande. Man tror kanske mer om kvinnliga regissörer, att de kanske skulle ta sig mera tid med kvinnorna. Men varför skulle en kvinna vara mindre sexist än en man?

En kränkning alla de intervjuade någon gång har utsatts för är att förminskas eller osynliggöras i arbetsprocessen.

Regissören (-) tvingade mig in i något som jag inte klarade av. Bara sättet han pratade med mig! Han kallade mig "lilla" hela vägen! Det var vidrigt! Jag blev så mosad. Allt var ett färdigt koncept som jag skulle stoppas in i, fast jag sa: Jag tror inte på det där! Jag fick ont i magen redan på morgonen för att jag skulle spela på kvällen. Till slut blev jag sjuk. Jag fick migrän. Jag blev faktiskt blind! Jag fick ställa in en föreställning. Där kunde jag ha klivit ut från teatern för att aldrig återvända. För sjuk ska man inte bli!

Inga siffror talar om hur många skådespelare som har lagt av efter att ha mobbats på jobbet. En skådespelerska sa upp sig. En orsak var konsekvent otillfredsställande arbetsuppgifter.

Jag användes för att göra korta, snabba porträtt, att gå ut och in i många olika roller i samma uppsättning. Om man är skicklig märker publiken inte ens att det är samma skådespelare. Det är slitsamt och man får inte riktigt något tillbaks. Man längtar efter att få ta plats i *en* roll. Jag användes på det där sättet många gånger och det slet på mig.

En annan ser kön som orsak till att hon inte fick den anställning hon formellt hade rätt till.

Jag är stridbar i en provokation och som kvinna är jag inte lika betydelsefull för repertoaren. Det finns inte så mycket jobb för kvinnor, så oss går det att göra sig av med. Så på det sättet har jag trakasserats.

Teaterns Moment 22

På 1960-talet när Scenskolan fortfarande låg under Dramaten fick eleverna åka hiss till träningslokalen på fjärde våningen:

Där kom alla gubbarna som skulle upp i sina loger. Vi stod där i våra små trikåer och var vettskrämda. En gång var en gubbe där. Han bara tryckte in mig. Vi skrattade förskräckt och rusade ut. Vår rektor (-) samlade oss flickor. "Ni ska skaffa morgonrockar", sa han "och sätta på er när ni åker upp i hissen. Ni kan inte åka i bara era dräkter."

Med morgonrockar var det betydligt enklare att åka upp.

Attityden liknar den där ett våldtäktsoffer görs till medskyldig därför att hon har klätt sig utmanande. "Men i dag är allt annorlunda", menar en skådespelerska.

Jag satt i kulisserna tillsammans med en ung skådespelerska. Hon spelar strippa och bär otroligt grova, erotiska kläder och ska precis in och

göra en jättesvår scen. Då kommer en högt uppsatt person på teatern in och tar på henne och säger: "Fy fan va läcker du är!" Hon vänder sig till mig och säger: "Är du mitt vittne?" Jag säger: "Självklart! Om det stör dig."

Själv hade jag aldrig reagerat som hon. Jag hade lett och nigit lite.

En ung regissör ser inte lika optimistiskt på dagsläget.

Jag vet inte om det är exceptionellt för vår bransch, men definitivt accepterar man saker. Vore jag chef på Dramaten skulle jag avskeda de som konsekvent kallar sina medspelande skådespelerskor för "horor" eller "fittor" under repetitionsprocessen.

Inom teatern ses gärna manligt konstnärskap och sexism som faktorer som ömsesidigt förutsätter varandra. En manlig regissör eller skådespelare får bete sig på sätt som hos en kvinna skulle klassas som skandalöst.

Jag talar om det intrikata att en del män har behov av att härska på scenen och kan ta till vilka medel som helst. En kyss visar man ju bara så långt som man behöver, så får publiken föreställa sig resten. Det finns de som utnyttjar sådant. Det är inte så kul för en flicka som ber: "Gör inte så en gång till!" Som kanske är ny och rädd och ung och som inte vågar säga något. "Om jag börjar bråka här så kanske jag inte får något mera jobb."

Sexuella trakasserier tycks vara något slags Moment 22 inom teatern. Det rör sig om skambelagda händelser där den drabbade själv är involverad. Att inte agera eller anmäla uppfattas lätt som ett erkännande av att ingen kränkning har ägt rum och hon har därför inte heller i efterhand rätt att tala om det som hände.

Ja. (Han) var obehaglig och det handlade om sexuella trakasserier. Men jag tog inte tag i det. Och jag vill inte kommentera detta. Är det något man vill säga får man göra det direkt, eller polisanmäla.

På 1990-talet anklagades ledningen för Teaterhögskolan i Stockholm offentligt för att sexuellt ha trakasserat kvinnliga elever. I *Dagens Nyheter* 16/1-99 gick en rad kvinnliga elever och skådespelerskor ut till försvar – för skolan, *inte* för sina kränkta kamrater.

Vi sa: Visst, har (han) gjort de här sakerna ska han stå till svars. Men anmäl honom i så fall för i media kan han inte försvara sig.

Manövern lyckades såtillvida att den som hade anklagats för sexuella trakasserier istället framstod som det oskyldiga offret – för kvällstidningarna.

Hela historien var en tydlig signal till kvinnor som upplever sig kränkta: Räkna inte med stöd från branschen!

Den gällande attityden summeras så här:

Lite stryk får de tåla! var rubriken på Liza Marklunds tv-dokumentär om våld mot kvinnor (2004). Ungefär så är det i teatern också. Ger man sig in i det här får man tåla lite skit. Så skulle det inte vara men så är det.

Gemensamt för exemplen på trakasserier av sexuell art är att omgivningen tiger. *Offret* förväntas reagera genom att till exempel anmäla. Att det normalt är den som har makt som trakasserar och att en anmälan riskerar äventyra såväl det aktuella som framtida jobb bekymrar inte.

Har vi en sådan scen är det klart att en manlig skådespelare får ta mig på bröstet och könet. *Om vi spelar det*. Men då ska vi ha den överenskommelsen.

Om överenskommelsen inte respekteras bör det rimligtvis vara teaterns problem och inget den enskilda skådespelaren ensam ska behöva konfrontera.

Den amerikanska undersökningen berättar om bildandet av ett Old Girls' Network där etablerade skådespelare tar upp frågor om yrkesetik och rena trakasserier. Ett råd av liknande typ vore kanske en användbar appellinstans även i svensk teater. Det faktum att lagen öppnar för anmälan får inte bli ett argument för att skjuta frågor av yrkesetisk karaktär över till juridiken. Det är ytterst ett sätt att lägga det moraliska och konstnärliga ansvaret för det som sker inom teatern över på staten.

Genuspolitiskt bokslut

Jag önskar att det fanns ett genusperspektiv på nästan allt på scen-skolorna. Inte för kvinnornas, utan för vår gemensamma saks skull, för att män och kvinnor ska få tillgång till varandra till hundra procent.

De kvinnor som har ställt upp och berättat om högst personliga erfarenheter av teater har gjort det för att få till stånd en förändring. Ytterst för att rycka själva teatern ur händerna på "gubbarna".

Men inte för att behålla den för sig själva. Utan som den unga skådespelerskan här ovan säger: för att män och kvinnor ska få tillgång till varandra till hundra procent.

Kampen mellan könen är fortfarande teaterns grundackord och kraftkälla. Och jämställdheten är i dag teaterns största utmaning även konstnärligt. Teatern infriar sitt löfte till kvinnorna genom att bli det Nora drömde: en plats där kvinnor och män som jämbördiga får det vidunderliga att ske.

Tove Ellefsen Lysander, är frilansskribent, författare och kritiker. Hon har bland annat varit anställd forskare vid Institutionen för teatervitenskap, Universitetet i Oslo och varit knuten till *Dagens Nyheter* som teaterkritiker 1985–93. Hon skriver nu för *Aftonbladet*.

Skriftliga källor

- Abrahamsson, Lena (2000) *Att återställa ordningen. Könsmönster och förändring i arbetsorganisationer* Borea: Umeå.
- Clementi, Eva (2005) *Bokens kapital i dagspressen*, magisteruppsats JMK, Stockholm
- Ellefsen, Tove (1985) ”Teaterhistorien: Fra maske til menneske” *Kvinnenes kulturhistorie band 1*, Oslo.
- Haraway, Donna (1997) *Modest_Witness@Second_Millennium.FemaleMan©_Meets_OncoMouse: feminism and technoscience*, New York: Routledge
- Johansson, Birgitta (2004) ”Visionen om en fri kvinna: Kvinnoidentitet i Margareta Garpes och Suzanne Ostens Jösses flickor! Befrielsen är nära” från *Vision och verklighet: populärvetenskapliga föreläsningar hållna under humanistdagarna den 9-10 oktober 2004* Göteborg, Humanistiska fakultetsnämnden, Göteborgs universitet
- Jonas, Susan & Bennett, Suzanne (2002) *Report on the Status of Women: A Limited Engagement?* New York State Council on the Arts Theatre Program
- Wright-Lund, Cecilie (2005) *Kritikk og kommers. Kulturdekningen i skandinavisk dagspresse*. Oslo: Universitetsforlaget

Muntliga källor och e-post

Intervjuer med tjugo skådespelerskor och fyra kvinnliga regissörer gjorda hösten 2004 och våren 2005. TeaterAlliansen, Lotta Zacharias/e-post

Om teaterns heteronormativitet

Av Stefan Nordberg

Queera läckage och Pride-festivaler. Blir vi (ni) aldrig nöjda?
Journalisten Stefan Nordberg höll en inledning till seminariet *Straight Acting på Stora scenen* som kommittén arrangerade under festivalen *Stockholm Pride* sommaren 2005.

Jag vill börja med ett personligt och till att börja med roligt minne. För ungefär ett år sedan såg jag Shakespeares *Hamlet* på Stockholms stadsteater med Helena Bergström i huvudrollen som just Hamlet. Jag minns spänningen av att se en kvinna i denna så klassiskt manliga roll. Och det roliga med att genusbarriären på en så stor scen och i en så klassisk pjäs luckrades upp så uppenbart.

Några veckor senare läste jag en intervju med regissören Philip Zandén kring just *Hamlet* i *Norrköpings Tidningar*. Han säger: ”Det är inte för att rida på queer- och transvågen. Jag ville ha en Hamletskådespelare som inte är omgärdad av en air av finkultur, en vanlig människa som folk kan identifiera sig med. Vi behövde en folklig, kommunikativ skådespelare.” Zandén tycks här mena att Bergström är den folkligaste skådespelaren som han kunde hitta. Det har jag egentligen inga åsikter om. Vad som är intressant är att han tycks mena att det finns en queer⁷⁴- och transvåg, något som

⁷⁴ 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;

tydligt inte har med folklighet att göra. Och att det just nu rullar in en massa bögar och flator och transor på teaterscenerna för att det är hippt att vara just det.

Nåväl, jag tror att det inte är alltför kontroversiellt att säga att ett verk lever sitt eget liv i förhållande till upphovsmannen eller/kvinnan. Det är hos åskådaren som verket tolkas och får liv. *Hamlet* är alltså queer om jag uppfattar det så. I boken *Byxbegär* skriver teatervetaren Tiina Rosenberg att ”Den majoritetskultur som anser sig vara heterosexuell genomsyras i själva verket av ögonblick som är queera”.⁷⁵ Det gäller bara att upptäcka dem genom att ta på sig sina queera glasögon. Men tyvärr är det inte så enkelt att alla bara kan gå runt och göra fria och individuella tolkningar av en heterokultur som genomsyras av queera läckage.

Tiina Rosenberg skriver att i en heterosexuell värld förpassas allt annat till ”den negativa kulturhistorien, till glömskan, bortseendet och borthörandet”.⁷⁶ Och här ligger svårigheten för den queera person som söker representationer av sin identitet eller erfarenhet i scenkonsten. Det är ansträngande att hela tiden leta efter det gömda och förträngda, hur duktig man än blivit på att hitta sprickor i konstens heterosexuella norm. Och om man matas med budskap om vad som är normalt är det lätt även för den som själv lever queer att glömma att det finns alternativ till de dominerande berättelserna.

Ingenting är neutralt och vi människor nås hela tiden av en massa budskap och meddelanden som uttrycks med ett mäktigt vapen, nämligen språket. Vi är en del i ett samhälle med normer och värderingar som vi måste förhålla oss till. Och teatern är del i detta samhälle. Jag måste förhålla mig till teatern, och till Philip Zandéns uttalanden. Och om han säger att verket inte är tänkt att vara queer så innebär det att jag, som queer, återigen får göra en motståndsläsning. Det vill säga: jag ser något som inte är sanktionerat

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.”

⁷⁵ Rosenberg, Tiina (2000) *Byxbegär*, Stockholm: Anamma, s. 18–19.

⁷⁶ *ibid.* s. 19.

av skaparen. Och det är ansträngande, för att inte säga exkluderande.

Jag tror att många av oss på det här seminariet är ganska duktiga på att göra just sådana läsningar. Det går bra men det finns också, tycker jag, ett sorgligt element i detta. Mina läsningar är så gott som aldrig läsningar som bekräftas. Jag som queer får nästan aldrig stöd eller uppmuntran för min världsbild. Istället blir jag allt som oftast osynliggjord.

Men kan man verkligen dra sådana generella slutsatser kring någonting som handlar om ett tolkande? Teatern är i nuet. Det förändras från kväll till kväll. Och det dokumenteras vanligtvis endast i åskådarens minne. Teatern är en ytterst subjektiv konstform. Det spelas och sen finns det inte mer. Och ändå har jag försökt undersöka teatern för att se mönster. Vart är teatern på väg? Och jag gör detta genom att läsa en väldans massa teaterprogram.

Jag har i uppdrag av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet att bidra till deras utredning genom att göra repertoarstatistik på teatersidan. Mitt material är program och flyers, där jag räknar antal män och kvinnor på och bakom scenerna. Hittills har jag läst 198 program och flyers från hösten 2004 och våren 2005, vänligen skickade till mig från tretton läns-, stads- och riksteatrar, inklusive Riksteatern, Dramaten och Stockholms stadsteater.

Samtidigt som jag gör denna statistik, har jag passat på att studera materialet noggrannare för att ta reda på något om hur det står till med heteronormen på våra offentligt finansierade teatrar. Självfallet är program och flyers inte synonyma med föreställningen de beskriver. Och ibland har informationen varit bristfällig med bara flyers som dokumentation där det i stort sett bara är en bild som visas och jag skulle ha kunnat titta närmare på till exempel årsredovisningar för mer detaljerad information. Men det finns en intressant aspekt med just program. Och det är att de är teaterns och pjäsens ansikte utåt, mot publiken och allmänheten. Detta är vad vi vill säga med denna pjäs. Detta anser vi vara viktigt att diskutera eller belysa eller detta tror vi är underhållande för er, kära publik. I programmen förklaras teaterns/konstens ambitioner. Och dess bild av verkligheten.

Och vad är då viktigt att belysa enligt dessa nästan 200 program? Ja, det är ganska viktigt med klassiker som Strindberg och Ibsen och Shakespeare som finns representerade på i stort sett varje teater. Och det är viktigt med politik. Samhällsfrågor som till exempel

globalisering och det nedmonterade folkhemmet återkommer. Men framför allt är det viktigt med kärlek. I 60 av dessa program kan man uttalat och poängterat läsa om pjäskaraktärernas eller dramatikers kärleksliv. Fast nästan uteslutande handlar det om kärleken mellan man och kvinna. För av dessa 60 program med kärlek handlar 56 om heterokärlek. Endast fyra stycken tar upp någonting annat. Och då endast i förbigående. Inte i ett endaste program står samkönad kärlek i fokus.

Och hur är det med könsrollerna då? Teatern sägs ju vara förklädnadens högborg. Ja, av dessa nästan 200 program så förekommer det crossdressing i endast fjorton program och vad gäller programmens eventuella genusdiskussion, och här har jag varit generös i min läsning, så förekommer detta i 36 program. Av sammanlagt nästan 200 alltså.

Och samtidigt finns till exempel en festival som Stockholm Pride. Vid en hastig titt i Stockholm Pridefestivalens lilla programblad kan man till exempel läsa om följande teater/performance-uppträdanden: dragshowen *Divine Decadenz*, teatergruppen Kung framför queermanifestet, den lesbiska vampyren Rosie Lugosi och dragkingworkshops. Till exempel. Och vill man ta del av annan kultur än teater och performance finns det såklart ännu fler: tantsnuskitteratur för flator, fotoutställningar om könsöverskridare, lesbisk litterär salong i Gallerian och bögcruisinginstallationer i Humlegården. Det är queer konst som just nu äger rum runt om i stadens, åtminstone delvis, offentliga rum. Anmärkningsvärt men kanske inte helt förvånande är att inga av dessa konstyttringar är ett gästspel från någon av Sveriges institutionsteatrar eller från någon annan etablerad konst- eller teaterscen. Detta är avantgarde. Detta är kultur i opposition.

Med detta i åtanke så tycker jag att min egen utredning, låt vara att den till sin omfattning är begränsad, och dess resultat såhär långt handlar om synlighet. Och dess motsats. Vad skrivs ut och/eller vad visas i olika teatrars programblad? Vad impliceras och vad är det som inte visas eller skrivs om? Vad är osynliggjort?

Jag skulle vilja citera ett annat anförande som dramatikern Gertrud Larsson, som för övrigt sitter här i publiken, höll på årets teaterbiennal i Umeå. I dramatiserad form låter hon en argt heterosexuell kvinna utbrista under en diskussion kring scenkonstens osynliggörande av lesbiska: "Dramaten spelade *Boston Marriage* för tre år sedan. Räcker inte det? Anna Pettersson pussade faktiskt Marie Göranson på kinden. Blir ni aldrig nöjda?"

”Ni” i detta citat är alltså vi här på Stockholm Pride och andra hbt-personer⁷⁷ som är av den åsikten att dagens institutionsteater är världens hetero. Vidare bör vi alltså, enligt den här arga heterokvinnan, vara nöjda. Vi har ju faktiskt fått vår beskärda del av den skattefinansierade scenytan. För ett eller tre år sedan. Och vi är ju i minoritet här i samhället så hur mycket kan vi begära, egentligen?

Ja hur mycket kan vi begära? När ska vi vara nöjda?

Kan man till exempel vara nöjd med att Dramaten, Riksteatern och Stockholms stadsteater, förra året endast hade två program som berörde ickeheterosexuell kärlek? Av sammanlagt 101 uppsättningar?

Jag pratade i början om konsten att göra subversiva läsningar av till exempel teateruppsättningar. Men utifrån repetitionens makt att göra någonting kulturellt konstruerat till någonting självklart vill jag nu ifrågasätta detta genom att påstå att vi alla är fast i ett värderingsträsk. Vi är inte fria varelser.

Till exempel satt jag i början av denna undersökning och bläddrade i Dalateaterns programkatalog för hösten 2004 och våren 2005. I denna dök det upp en tecknad siluettbild på en man och en kvinna, tittandes på varandra. Emellan dem syns ett hjärta som ramas in av en röd bakgrund. Bilden illustrerar pjäsen *Kärlek extra allt!*, ett gästspel från Riksteatern som handlar om just kärlek. Detta är alltså en illustration av Kärleken. Inte hetero- eller homo-kärlek utan kärlek i största allmänhet. ”I alla dess former” som man skriver. En man och en kvinna. Dessutom unga och hängivna varandra. Detta är för mig ett exempel på exkludering. Den symbol som får illustrera den månghövdade kärlek som visas enligt programmet är inte gamla människors eller bögars eller flators kärlek. Det är den unga heterosexuella kärleken.⁷⁸

Samtidigt går det inte att komma ifrån min tolkning. Jag är alltid ett filter av fördomar. Mannen kan ju vara en butchflata eller så kan kvinnan vara en dragqueen som har en öm stund med sin bögpojkvän eller så kan ju en eller två av dem vara transpersoner och visst kan det vara så att dessa personer egentligen ingår i ett polyamoröst förhållande med alla genuskonstellationer man kan tänka sig. Och ändå tror jag inte detta. Varför?

⁷⁷ homo- och bisexuella samt transpersoner.

⁷⁸ Detta var den bild som valts ut i Dansteaterns programkatalog. Det grafiska material som producerades av Riksteatern i samband med föreställningen gav dock flera alternativ till den bild som jag refererar till. Till exempel på två tjejer som tittar på varandra och på två killar som tittar på varandra.

Stuart Hall, som i decennier skärskådat populärkulturens makt-hierarkier i olika medier säger såhär: "Vilken av de många läsningarna och tolkningarna i den här bilden vill magasinet premiera? Vad är den föredragna läsningen?"⁷⁹ Med detta menar han att det i fotografier finns ett otal olika tolkningar och nyanser men att det alltid finns en föredragen tolkning, en gynnad tolkning. Detta, menar jag, gäller också inom teatervärlden.

Jag läser reklambilden för pjäsen *Kärlek extra allt!* som heterosexuell för att det är detta som är en föredragen tolkning. För det är denna typ av kärlek som genom repetitionens hjälp fastställs som den naturliga kärleken.

Men. Visst. Vi är alla, tack och lov, duktigt drillade i att trots allt tillvarata populärkulturens queera läckage. Vi vet att ta tillvara på de ögonblick där vi, oberoende av vad omgivningen säger, kan välja en läsart där vi blir speglade och bekräftade. Semiotikern Roland Barthes skriver att inga av dessa föredragna tolkningar som förvandlats från någonting konstruerat till någonting naturligt, är eviga.⁸⁰ Det vill säga, genom att fler och fler ifrågasätter heterosexualitetens patent som den naturliga kärleken så kommer den förmodligen att försvagas. Vilket leder till att alla vi andra, ickeheterosexuella teaterbesökare, kanske kan se fram emot ett mer nyansrikt kärleksliv på teaterscenen inom en nära framtid.

Men ändock, någonstans i botten finns det en intention att inte behöva göra queera läsningar. Och att inte behöva ropa ut sitt missnöje för att någon eventuellt ska lyssna. Det handlar helt enkelt om bekräftelse. Att få betraktas som fullvärdiga medlemmar av det samhälle som vi hjälpt till att bygga upp.

För att återigen citera Gertrud Larssons arga rollfigur: "Dramaten spelade *Boston Marriage* för tre år sedan. Räcker inte det?"

Nä, det räcker inte.

Stefan Nordberg, frilansskribent. Har arbetat som textredaktör för *Bryt!*, ett metodmaterial om normer kring kön, sexualitet och etnicitet som Forum för levande historia givit ut under 2006. Satt i styrelsen för Stockholm Pride 2005.

⁷⁹ Hall, Stuart (1997) "The spectacle of the other", ur antologin *Representation: Cultural representations and Signifying Practices*, London: Sage Publications, s. 228.

⁸⁰ Storey, John (1993) *An introductory guide to cultural theory and popular culture*, Leicester: Simon & Schuster International Group, s. 78.

Källor:

Hall, Stuart (1997) ”The spectacle of the other”, ur antologin *Representation: Cultural representations and Signifying Practices*, London: Sage Publications.

Rosenberg, Tiina (2000) *Byxbegär*, Stockholm: Anamma.

Rosenberg, Tiina (2002) *Queerfeministik agenda*, Avesta: Atlas.

Storey, John (1993), *An introductory guide to cultural theory and popular culture*, Leicester: Simon & Schuster International Group.

Straight Acting på Stora scenen

Av Stefan Nordberg

Det är långt kvar till en scenkonst där alla aktörer tar ansvar för att vara involverade för den icke-straighta publiken och utövarerna. Detta blev uppenbart för Stefan Nordberg på kommitténs seminarium om den heteronormativa teatervärlden. Här är hans rapport.

Figur 8.7 Teatergruppen Kunq som spelade sin föreställning "Queermanifestet" på Stockholm Pride 2006



Källa: Kunq, www.kunq.se

Om du är något annat än vit, heterosexuell medelklass och köper en biljett till en dans- eller teaterföreställning, är chansen ganska liten att du får se dig själv eller din historia representerad när ridån går upp. Trots vårt lands stolta kulturpolitiska mål – att alla ska vara delaktiga i kulturen – är den vita medelklassheteronormen kompakt på Sveriges scener. Eller är den?⁸¹

På Stockholm Pride den fjärde augusti 2005 hölls seminariet *Straight acting på stora scenen* med Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet som arrangör. Efter att undertecknad hållit en inledning⁸², leddes en diskussion av kommitténs sekreterare Gunilla Edemo. I panelen satt kommittéledamoten och teater-

⁸¹ Skrivet av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet i bland annat Stockholm Pride:s programblad.

⁸² Se föregående artikel av Nordberg, Stefan i detta betänkande.

chefen Ronnie Hallgren i sällskap med Tiina Rosenberg, lektor i teatervetenskap och professor i genusvetenskap, Tasso Stafilidis, ordförande i Danscentrum, ledamot i Teaterhögskolans styrelse samt riksdagsledamot för vänsterpartiet och medlem i riksdagens hbt-grupp, Carolina Frände, prorektor vid Stockholms Teaterhögskola i Stockholm samt Benny Fredriksson, chef för Stockholms stadsteater. Tillsammans med en engagerad och scenkonstintresserad publik, diskuterades scenkonstens heteronormativitet med fokus på teatervärlden men också dansens villkor avhandlades.

Vad är det som håller folk från att vara öppna på sina arbetsplatser? Jo, det som kallas 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.

Tiina Rosenbergs kommentar illustrerar heteronormens gränser mycket konkret. En sådan gräns består naturligtvis i att de historier som gestaltas på de stora scenerna i stort sett utesluter allt som inte innefattar kärleken mellan en man och en kvinna. När det undantagsvis handlar om något annat så pekats detta ut som något annorlunda. Men en annan gräns är alltså mer direkt kopplad till arbetsvillkoren för scenkonstens utövare. Det är gränsen som innebär att om du kommer ut som bög eller flata på en av Sveriges riks-, läns- eller stadsteatrar så är risken stor att du endast får spela just detta i fortsättningen.

Stockholms stadsteaters chef Benny Fredriksson bekräftade detta. Som chef, menade han, måste han noga tänka efter vilka roller han sätter öppet homosexuella skådespelare i eftersom publikens kunskap om den sexuella läggningen påverkar slutresultatet. Att sätta Rikard Wolff i en klassisk förste älskare-roll vore till exempel osannolikt:

Om jag gör det så måste jag ha en idé med det. Jag kan göra det men jag måste veta att jag har en berättelse som publiken kan gå med på.

Det handlar alltså om att fiktionen störs av verkligheten. Men också om att verkligheten i en cirkelgång därmed påverkar skådespelarens konstnärliga utövande: ickeheterosexuella skådespelare får spela sin sexuella läggning.

Med sin jordnära konkretion blev detta resonemang ett exempel på heteronormativitetens rangordnande och uteslutande krafter. I en konstform som handlar om fantasi, förklädnad och gestaltning

har en del (heterosexuella skådespelare) större friheter än andra (ickeheterosexuella skådespelare). Och det leder i slutändan till benämningen för seminariet, det vill säga *straight acting*. Icke straighta skådespelare agerar straighta offentligt för att kunna agera annat än queer på scenen.

Benny Fredriksson menade dock att man kan vända på resonemanget. Det vill säga, inte heller den homo-, bi- och transpublik som kommer till Stadsteatern tror på vad som helst. För att en pjäs med ett queert innehåll ska köpas av en queer publik krävs alltså skådespelare som har förtroende hos dessa åskådare. Han exemplifierade med skådespelaren Björn Kjellman, som på Stockholms stadsteater gjort succé med föreställningen *Jag är min egen fru* som handlar om transvestiten Charlotte von Mahlsdorf. Utan Kjellmans förtroendekapital hos hbt-publiken hade Fredriksson aldrig valt att sätta upp pjäsen. Dessutom är det svårt att spela sexualitet och erotik på ett övertygande sätt. Görs det inte rätt kan det upplevas som ett hån mot publiken och det är inte alla skådespelare som klarar av att göra det trovärdigt, menade Fredriksson. Detta påstående väckte uppståndelse bland åhörarna, några invände: "Är det så att bara homosexuella skådespelare kan spela homosexuella övertygande? Är det lättare att spela mördare och psykopat än homosexuell?"

Benny Fredriksson menade att man såklart kan ha viljan att alla ska kunna spela allt på ett övertygande sätt men att det är svårt i praktiken, speciellt med den tidsbrist som korta repetitionstider ger. Det finns alltså gränser för alla skådespelare och en återkommande sådan är sexualiteten. Många, framför allt män, har svårt att spela någonting annat än heterosexuell eftersom det i så hög grad ifrågasätter deras "stabila" genus. Det är helt enkelt för mycket som står på spel.

Men om inte alla kan eller vågar göra scenkonst som överskrider heteronormen, vem kan då göra det och var ska det göras? Queer⁸³ teatergruppen Kunq representerades i publiken av regissören Pelle Hanaeus som sade att en bra skådespelare kan spela massor av identiteter och erfarenheter men att det faktiskt finns komplikationer: "Jag menar att alla de olika saker som min identitet är uppbyggd av faktiskt spelar roll när jag ska gestalta. Man måste vara medveten om det, för det är en del av berättelsen" menade Hanaeus och förtydligade att ett resonemang som går ut på att "jag är ju bara

⁸³ För definition se föregående text i detta betänkande.

människa, vi är ju alla desamma” inte fungerar när det handlar om gestaltning av olika erfarenheter.

En konsekvens av detta resonemang är att det är svårt att skapa queer teater inom de heteronormativa institutionerna. Pelle Hanaeus menade att arbetet inom en institutionsteater automatiskt innebär att man verkar inom en heteronorm. En norm som med sina outtalade regler och omedvetna antaganden begränsar den konstnärliga friheten. Teaterchefen Ronnie Hallgren från Västsvenska Teater och Dans AB var inne på samma spår när han sade att den separatistiska teatern var bättre på att föra fram konstnärliga alternativ. Det är med andra ord i de fria grupperna som den största friheten att skapa icke heteronormativ teater finns. Bland annat för att institutionerna är så stora och tungrodda med sega och överväldigande traditioner av klassiska könskonstellationer. Tiina Rosenberg menade dock att teater ”på stampat jordgolv i en källare” inte nödvändigtvis betyder större frihet och avantgarde. Tvärtom är det möjligt att verka aktivistiskt också inom institutionerna. Det gäller bara att vara stark och aktiv.

Betyder det ändå att ansvaret för teaterns förnyelse huvudsakligen ligger i periferin? Och hur ska denna förnyelse i så fall integreras på institutionsteatern? Är det önskvärt? Koreografen Malin Hellkvist-Sellén kom med en invändning: ”Man ska inte utgå ifrån att det är lätt att verka som fri konstnär.” Själv har hon från sin utbildning på Danshögskolan och genom det fria konstnärskapet fått tampas med inkompetenta lärare, bidragsgivare, arrangörer och producenter. En frustrerande lång kedja där diskussionerna ofta handlat om att kämpa emot så basala ifrågasättanden som att det inte är lämpligt att ta upp homosexualitet i föreställningar för barn. Det är helt enkelt inget som det ges pengar till. En annan invändning från publiken handlade om institutionernas ansvar: teatrarna ska skildra verkligheten. Då kan man inte fly från sitt ansvar och ta in bögar och flator när det passar i rätt sammanhang till exempel i olika temaföreställningar för att sedan, återigen, låta dem osynliggöras. Skådespelerskan Ellen Nyman, som satt i publiken efterlyste ett skarpare regelverk likt det i Storbritannien och fick medhåll av Tasso Stafilidis:

Man talar om för sina institutioner som har offentligt stöd att de ska uppfylla en kvot av ett visst antal av hbt-personer, ett visst antal med annat etniskt ursprung och så vidare. Uppfyller ni inte det så får ni inga pengar. Det innebär att institutionerna måste följa de reglerna för att få pengar.

Carolina Frände var, som representant för Teaterhögskolan i Stockholm, självkritisk och menade att en del av problemet handlar om att kunskapsnivån hos dem som undervisar på skådespelarutbildningarna i dag är för låg i frågor om kön och sexualitet. Det leder till en likriktning i gestaltningen, där alla män och kvinnor ser ut och beter sig på likartade sätt. Panelen och publiken diskuterade vilka människor som tas in på utbildningarna och vad de lär sig, en diskussion som blev väldigt fysiskt förankrad. Vad det är för sorts kroppar som lärs ut? Vilka erfarenheter har de som undervisar på skolan eller ansvarar på utbildningen? Vilka erfarenheter har studentgruppen och hur används de? Frände menade att man i dag inte alls använder de erfarenheter som finns i studentgruppen i den utsträckning som man skulle kunna göra. Från publiken påpekade Indra Windh, psykolog samt dramapedagog som arbetar med crossdressing, att denna likriktning märks också på teatrarna:

”Hur kommer det sig att mångfalden är så påver och när ska ni vid makten anställa en transexuell man eller kvinna?” Benny Fredrikson svarade att han försöker att engagera så olika skådespelare som det bara är möjligt men tillade att det i dag är svårt eftersom alla skådespelare tränar sig till likartade kroppar som allihop väger ungefär 67 kg på den manliga sidan.

Denna diskussion mynnade ut i att det tycks finnas ett slags recept på hur en skådespelare ska se ut, det vill säga ett recept för män och ett för kvinnor. Och om man saknar förutsättningar att anpassa sig till receptet, är det svårt att bli antagen till skådespelarutbildningen.

Återigen landade diskussionen i vem som har ansvaret. Var ska förändringarna börja? Pelle Hanaeus påpekade att uppdelningen mellan flicka och pojke börjar redan med de rosa och ljusblå barn-täckena på BB. Samhället består av ett komplicerat nät av könsförtryck som teatervärlden knappast kan förändra på egen hand. Detta godtogs som en vettig invändning, men det går samtidigt inte att gömma sig bakom att scenkonsten inte kan förändra hela världen. Benny Fredriksson i sin tur bollade tillbaka ansvaret till utbildningarna:

Det här är någonting som man måste börja med redan på scenskolorna och de vanliga skolorna. Hur ser vi på homosexualitet?

Seminariet belyste en strukturell handlingsförklaring där ansvaret skyfflas mellan institutioner och det fria kulturlivet samt mellan utbildningarna och branschen, för att landa hos ingen alls. Det är

långt kvar till en scenkonst där alla aktörer tar ansvar för att vara inkluderande för den icke-straighta publiken och utövaren. Det livliga samtalet på seminariet visade att osynliggörandet av hbt-personer inom scenkonstvärlden lett till ett uppdämt behov av att diskutera konsten och heteronormen. Flera vittnade om att detta var första gången som frågorna lyftes. Många upplevde också en klyfta mellan ord och handling hos dem som har makten över scenkonsten. För när det fokuseras på kön vill många med makt inom teatervärlden väl och talar om mångfald och ambitioner om bättring, men när det kommer till kritan får de gamla heteronormativa strukturerna stå ohotade. För att uppnå förändring återstår då hbt-personers egen kamp, som Tiina Rosenberg något krasst uttryckte så här:

Det gäller liksom bara att trycka upp saker i fejsen på folk. På det sättet kanske det börjar hända nåt. Slå först och diskutera sen. Det tycker jag.

Den strategin kan förmodligen vara både politiskt och konstnärligt framgångsrik för hbt-personer som är verksamma inom scenkonsten men den fråntar inte regeringen det ansvar som bland andra Ellen Nyman och Tasso Stafilidis talade om, det vill säga ansvaret att utöva ett politiskt tryck på dem med makt inom scenkonsten. För att sammanfatta denna ståndpunkt, som delades av fler i publiken: institutionerna borde helt enkelt bli skyldiga att integrera ett hbt-perspektiv i sina mångfaldsplaner och sedan omsätta perspektivet i handling. Om de inte gör detta borde det få konsekvenser i form av minskade bidrag.

Stefan Nordberg, frilansskribent. Har arbetat som textredaktör för *Bryt!*, ett metodmaterial om normer kring kön, sexualitet och etnicitet som ges ut av Forum för levande historia under 2006. Satt i styrelsen för Stockholm Pride 2005.

PS. Men är inte sexualitet en privatsak? Varför ska den diskuteras och vädras offentligt? Frågorna aktualiseras ett halvår efter seminariet när jag läser i *Teatertidningen* där Stefan Johansson, chefsdramaturg på Kungliga Operan, skriver under rubriken ”3 historier om politiskt korrekt intolerans”.

Johansson tycks mena att scenkonsten vare sig kan eller ska ta hänsyn till alla de grupper som känner sig missförstådda eller dåligt representerade av scenkonsten. Det vore att göra konsten till

språkrör för olika ideologier vilket är motsatsen till demokratins yttrandefrihet:

Demokrati bygger på samverkan av fria individer, som lärt sig att religion, sexualitet och mycket annat för den enskilde väsentligt är privat-saker och som gör oss blinda för etnicitet, kön och ålder. Det är klass, alltså ekonomiska förhållanden, som främst skapar de maktordningar, som underordnar grupper eller individer under andra grupper eller individer. Allt annat borde i en demokrati bara vara färgskimrande olikhet inom en jämlikhet.⁸⁴

Det finns alltså ett privatliv och så finns det offentliga livet. Det offentliga livet kan diskuteras med andra medan det privata stannar hemma. I sängkammaren till exempel för sexualitet har ingen att göra med. Så läser jag Stefan Johansson. Men är det så enkelt? Tänk om sexualitet handlar om flirtar på stan? Eller att hångla i vårsolen? Och är det offentligt att gå hand i hand på stan eller att berätta för sina arbetskamrater om den nya pojk- eller flickvännen?

Kanske inte eller snarare, det borde inte vara offentligt men det är det. Det klassiska queermanifestet som delades ut på en Prideparad i New York 1990 avslutas med följande rader: "Go tell them go away until they have spent a month walking hand in hand in public with someone of the same sex. After they survive that, then you'll hear what they have to say about queer anger. Otherwise, tell them to shut up and listen."⁸⁵ De som ska gå iväg är de heterosexuella personer som inte kan förstå varför ickeheterosexuella personer är så arga. Men ilskan är befogad och grundar sig till stor del i skillnaden mellan privat och offentligt. En privat handling blir offentlig och politisk eftersom den bryter mot normen. Två män som går på stan hand i hand blir definierade utifrån sin sexualitet som inte längre är deras ensak även om de själva skulle vilja det. Dessutom kan det få konsekvenser i form glåpord eller misshandel eller både och.

Vi lever alltså fortfarande i ett samhälle där sexualitet fortfarande spelar roll, också inom teatern. Benny Fredriksson berättar på det ovan refererade seminariet att han inte gärna sätter Rikard Wolff eller andra öppet homosexuella skådespelare i heterosexuella roller. Koreografen Malin Hellkvist-Sellén berättar att hennes genus-

⁸⁴ Johansson, Stefan (2005) "3 historier om politiskt korrekt intolerans" *Teatertidningen* #4, s. 17.

⁸⁵ *Queermanifestet*, taget ur programmet för *Det allra viktigaste* med premiär på Stockholms stadsteater i december 2004.

forskande danser för barn stöter på patrull av finansiärer och arrangörer eftersom det inte lämpar sig.

Vad innebär detta? Stefan Johanson skriver att i en demokrati där bland annat sexualiteten är privat så blir vi blinda för etnicitet, kön och ålder. Vidare skriver han att ingen har rätt att avkräva någon några uppgifter om bakgrund, etnicitet, religion eller sexualitet. Jag tänker inte spekulera i Johanssons sexuella läggning eller etniska bakgrund. Men på ett generellt plan tror jag ändå följande: För en person som inte har egen erfarenhet av normers inflytande på tillvaron kan det vara svårt att förstå hur normer verkar. Därför är det extra viktigt att personer som inte själva bryter mot normen lyssnar till dem med egna erfarenheter. Genom att lyssna och försöka förstå kan även de som ingår i normen få en bättre förståelse av hur utanförskap och diskriminering skapas. Som till exempel att fördomar blir normaliserade genom att vara dominerande på de skattefinansierade teater-, opera- och dansscenerna. Det handlar om att män blir kära i kvinnor tills motsatsen bevisas. Eller att äldre kvinnor inte har en sexualitet överhuvudtaget. Till exempel. Det måste diskuteras och det leder till följande: Varken sexualitet, etnicitet eller ålder är privata angelägenheter så länge man bemöts olika utifrån vad man är/definierar sig som inom dessa kategorier.

Källor:

Johansson, Stefan (2005) ”3 historier om politiskt korrekt intolerans” *Teatertidningen* nr 4.

Ljudupptagning från seminariet *Straight acting på stora scenen* på Stockholm Pride den fjärde augusti 2005.

Queermanifestet, taget ur programmet för *Det allra viktigaste* med premiär på Stockholms stadsteater i december 2004.

Stockholm Pride 2005, programblad.

Vill ni se mansteater? Publikarbete ur ett jämställdhetsperspektiv

Av Rasmus Malm

Vad är egentligen jämställdhet i publikarbetet? Frilansjournalisten Rasmus Malm har frågat marknadschefer på de stora scenerna och de flesta vill locka män till scenkonsten eftersom publiken domineras av kvinnor. Men är en scenkonst med fler män i publiken automatiskt mer jämställd?

”Kvotera in män i teaterpubliken!”

Det radikala förslaget presenterades under ett seminarium på Stockholms stadsteater med rubriken *Vi älskar våra könsroller*⁸⁶. Idén om att könskvotera platserna i salongen lanserades av en kvinna i publiken efter att teaterkritikern Tove Ellefsen Lysander deklamerat ur sitt Teaterdogm 2005, ett stridsrop mot ojämlikheten på teaterscenen som bland annat innehåller kravet på lika många kvinnor som män på scenen. Det första ”kyskhetslöftet” lyder enligt följande: ”Om pjäsen bara innehåller mansroller ska lika många kvinnor stå stumt närvarande på scenen för att markera deras frånvaro.”

Vad är egentligen jämställdhet i publikarbetet? Jag vill i det följande förstå teatersalongen som en yta där samhälliga föreställningar kring kategorier som kön, klass, etnicitet och sexualitet projiceras. Men salongen är aldrig tom, inte ens under de mörka timmarna av tystnad då bänkraderna väntar på att publiken ska fylla rummet. Salongen är tvärtom laddad med en mängd koder, förväntningar och värderingar som släpper in någon och stänger en annan ute, och som får en tredje att vända salongen ryggen med en avmätt suck. Det här innebär att vi ska betrakta scenkonstpubliken ur ett maktperspektiv.

Den senaste publikundersökningen från Dansens Hus visar att 66 procent av besökarna är kvinnor och 34 procent män. Marknadschefen Cecilia Nordström kommenterar:

Jag trodde ju ändå att det var något bättre här. Jag tycker att det är ett stort problem. Vi har ju slagit oss för bröstet och sagt att vi har en bra publik, vi har inte de här traditionella teaterbesökarna, kvinnor mellan 30 och 50 år.

⁸⁶ Seminariet arrangerades av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet i samarbete med Stockholms stadsteater 2005-10-02.

Bort från kulturtanten

Hon kallas kulturtanten. Den välutbildade medelålders kvinnan som bär upp det svenska kulturlivet. Hon är särskilt närvarande på teatern, där kring 70 procent av besökarna är kvinnor. I danspubliken är könsfördelningen alltså likartad, medan konstmusikpubliken särskiljer sig i detta avseende, här finns ingen överrepresentation av kvinnor. I landets konserthallar är könsfördelningen alltså jämnare, andelen kvinnor i publiken är 40–60 procent.

Det existerar i dagsläget ingen samlad statistik som systematiskt beskriver hur könsfördelningen ser ut i scenkonstpubliken. Resonemangen i det följande grundar sig därför på institutionernas egna publikundersökningar.⁸⁷ I det följande ska vi undersöka hur de stora institutionerna för scenkonst betraktar sitt publikarbete ur ett jämställdhetsperspektiv. Idén om att kvotera in fler män i teaterpubliken kan tyckas extrem, men vi ska snart märka att den inte ligger alltför långt ifrån verklighetens kulturpolitiska diskussion. Frågan som jag i en rad längre intervjuer har ställt till marknadscheferna på de stora scenerna är: ”Hur ser du på publikarbetet ur ett jämställdhetsperspektiv?” Frågan har – med ett intressant undantag – bemötts med ett resonemang om hur viktigt det är att locka fler män till teatern eller till dansen. Ett publikarbete riktat mot män kan till exempel handla om marknadsföring riktad mot mansdominerade yrkesgrupper eller att, som på Dansens Hus, låta varje kvinna i publiken bjuda med en man gratis på alla hjärtans dag. Bland andra strategier som diskuterats på Stockholms stadsteater, men hittills inte prövats, kan nämnas att byta publikregister med AIK:s supporterklubb eller att göra föreställningen till en kontaktförmedling för män och kvinnor som kan få en presumtiv partner bredvid sig i salongen.

Uppgiften att locka fler män till teatern begränsas inte till själva publikarbetet. Marknadscheferna resonerar kring föreställningar eller teman som borde locka, eller har lockat fler män till teatern. Ingela Roos på Stockholms stadsteater lyfter fram *Andras pengar*, en pjäs om finansvärlden som marknadsfördes i affärstidningar. Ulrika Sonn på Göteborg stadsteater konstaterar att *Allt eller inget*,

⁸⁷ Stockholm stadsteater: 75 procent kvinnor, 25 procent män. Dramaten: 69 procent kvinnor, 31 procent män. Riksteatern: 70 procent kvinnor, 30 procent män. Göteborg stadsteater: 67 procent kvinnor, 33 procent män. Stockholm konserthus: 58 procent kvinnor, 42 procent män (Konserthusets uppskattning). Berwaldhallen 52 procent kvinnor, 48 procent män. Kungliga Operan: 70 procent kvinnor, 30 procent män. Dansens Hus: 66 procent kvinnor, 34 procent män.

komedin om de arbetslösa männen som börjar strippa, lockade en stor manlig publik. Riksteaterns Helena Åsberg hoppas att *Pleasure*, en pjäs om trafficking ska kunna intressera till exempel män i byggbranschen, en grupp som hon menar konfronteras med problemet när de genom resor i jobbet vistas i miljöer där sexhandel förekommer.

Målet – att locka fler män till scenkonstens foajéer – är uttryckligen formulerat i regeringens kulturpolitik, mer om detta nedan. Men låt oss börja med frågan: Varför önskar marknadsförarna själva se fler män i publiken? Skälen är inte ekonomiska. Också Stockholms stadsteater som har full beläggning, och följaktligen inte har några tomma stolar att fylla, betonar grundligt vikten av att nå fler män. Det understryks att alla måste känna sig välkomna i salongen. Ingen – man – ska känna sig hindrad av att han tillhör fel kön i sammanhanget. Felen söks istället hos teatern som inte lyckats göra sig tillräckligt attraktiv för att tilltala männen. Teater är bra för människor och det skulle således, för männens eget bästa, vara önskvärt att de kom till den arena där livsfrågorna diskuteras. Ann Snell, försäljningschef på Stockholms stadsteater exemplifierar med hur en pjäs som *Betongsocker och förortsmys*, som berör temat skilsmässa skulle kunna fungera som diskussionsunderlag för en hel familj.

Kommunism i kulturpolitiken?

En teater skiljer sig från de övriga i frågan om männen och publikarbetet. Dramatens marknadschef Oskar Rosén har inte betraktat det som någon prioriterad fråga att försöka höja andelen män i salongen. Resonemanget ligger i linje med hans generella syn på publikarbetet:

Vi på Dramaten kan inte styra vilken publik vi ska ha. Många tror att Dramaten har makt över publiken. Det skulle vara en kommunistisk planekonomi. Publiken väljer. Vi presenterar vårt program, sedan väljer folk utifrån vår repertoar att gå och titta på olika saker.

Varje år utfärdar Utbildnings- och kulturdepartementet en rad dokument om inriktningen för de olika kulturinstitutionernas verksamhet. En generell grund för uppdragen är den statliga kulturpolitikens mål, däribland jämlikhetsmålet, idén om att verka för ”att alla får möjlighet till delaktighet i kulturlivet och till kultur-

upplevelser samt till eget skapande”. I det senaste uppdraget stadgas bland annat att ett av målen för publikarbetet på Dramaten ska vara ”att Dramatens publik i högre grad ska återspegla befolkningens sammansättning vad gäller bland annat kön, klass och kulturell bakgrund”. Oskar Rosén tycker att vissa av kraven i uppdraget tyder på fördomar om Dramatens publik, han ifrågasätter vad ”återspegla i högre grad” egentligen betyder. Han konstaterar att Dramatens publik redan motsvarar befolkningens sammansättning när det gäller andelen besökare med utländsk bakgrund. En av fem Dramaten-besökare är född utomlands eller har någon förälder som är född utomlands: ”Vad menar man med att bredda publiken? Vad är målet? När är det tillräckligt bra?”

Oskar Rosén vill definitivt inte se att Utbildnings- och Kulturdepartementet mer tydligt kvantifierar målen för publikarbetet, när det gäller till exempel krav på breddad publik i fråga om utländsk bakgrund, klass eller för den delen – kön. Rosén poängterar dock att sådana mål används i Dramatens eget publikarbete.

År 2005 gick ”Kulturelitpriset” till Dramatens chef Staffan Valdemar Holm ”för hans konsekvent genomförda bortväljande av alla främmande element, såsom kvinnor, utomeuropéer och underklass i sitt konstnärskap”. I år gick priset till hans chefskollega Anders Franzén vid Kungliga Operan, med en liknande motivering.

Figur 8.8 Plurals Kulturelitpris 2005

Pressmeddelande angående...

PLURALS KULTURELITPRIS 2005

Plurals Kulturelitpris 2005 tilldelas dramatechefen och regissören Staffan Valdemar Holm.

"För hans förtjänade genömfärdiga förtjänande av alla förväntade element, såsom kreativitet, utvecklingskraft och andakt i sitt konstnärskap."

I snart 15 år har Staffan Valdemar Holm setts som en av Sveriges viktigaste regissörer. Vid sidan av Staffans uppriktiga engagemang för teaterlivet på Dramaten har han gjort bejublade gästspel på såväl Kungliga Operan som på danska teatrar.

Staffan Valdemar Holm förklarade nyligen att han tröttnat på allt prat om jämställdhet inom kulturen. Han försäkrade att det enda som betydde något när han valde vilken pjäs han skulle sätta upp var pjäsens konstnärliga kvalitet.

- ★ Staffan har genom åren hunnit sätta upp nästan 40 pjäser, varde endast efter sin kvalitet.
- ★ Ingen av dessa 40 pjäser har varit skriven av en kvinna.
- ★ Ingen av dessa 40 pjäser var författad av en person född utanför Europa.

Faktum är att Staffan under hela sin regissörskarriär inte satt upp en enda pjäs som inte varit författad av en vit europeisk man ungefär i Staffans egen ålder.

Men för att få Plurals Kulturelitpris räcker det inte med att medvetet diskriminera kvinnor och utomeuropéer. Sådan diskriminering är nämligen närmast en regel inom fikulturen: nästan 90% av det offentliga kulturstöd går till att visa verk skapade av medelålders norduropeiska män.

Ännu viktigare än diskrimineringen i sig är därför att diskrimineringen genomförs på ett så resurskrävande sätt att den därigenom lägger beslag på offentliga medel som annars kunde användas till kultur skapad av andra än vita män.

Och på detta område har Staffan visat sig islagbar. Redan under åren på Malmö stadsteater gjorde sig Staffan ett namn som en regissör med synnerligen kostsam smak, en smak som senast manifesterades genom fjollets nästan obesökta mångmiljonsuppsättning av "Tre knivar från Wei". Plural är de första att gratulera Staffan till det faktum att hans högkvalitativa uppsättningar t.o.m. idag kostat skattebetalarna mer än 150 miljoner kronor i olika former av statligt kulturstöd.

För detta, och för ett intensivt arbete med att hålla dramaten stora scen fri från personer med utomeuropeisk bakgrund, tilldelar Plural Staffan Valdemar Holm priset som Årets Kulturelit 2005.

OM PRISET

Plurals Kulturelitpris är ett pris som delas ut årligen till den maktbävare i kultursverige som under året gjort mest för att främja förståelsen att det finns olika fin kultur, och att den allra finaste är den som är skapad av medelålders vita män.

Prisutdelningen äger framför Dramaten fredagen den 18 Mars. Program:

- ★ 13.00 Underhållning av Skuggteatern från Umeå
- ★ 13.30 Spela Kulturelit 2005 i storformat!
- ★ 14.15 Priset överlämnas till Staffan Valdemar Holm på Dramatens trappa.

OM PLURAL

Vi som delar ut priset heter Plural och är ett nätverk för scenkonstarrangörer. Ett av våra viktigaste mål är att arbeta för en ökad mångfald inom scenkonsten, och mot kultureller av olika slag. I ett land där 29 av 32 teaterchefer är män är detta arbete inte så lätt.

- ★ Därför beslut vi oss för att vi skulle ge Kultureliten sin alldeles egna dag. Så kanske kultureliten kunde låta alla andra vara med och dela på de 364 som blir över.
- Vill ni veta mer om Plural eller priset kan ni kontakta våra presskontaktörer
- ★ Taisa Mattsson 0731 531650
- ★ Emma Karlsson 0730 913907

Ni kan också titta in på Plurals hemsida: www.plural.se

Källa: www.plural.se

Figur 8.9 Dramatenchefens svar

2005-03-18, Pressmeddelande

Staffan Valdemar Holm tackar nej till kulturelitpris

Idag tilldelades Staffan Valdemar Holm nätverket Plurals Kulturelitpris 2005. Prisets motivering var "För hans konsekvent genomförda bortväljande av alla främmande element, såsom kvinnor, utom-européer och underklass i sitt konstnärskap." Staffan Valdemar Holm tackade dock nej till priset, samtidigt som han med hänvisning till sitt förlängda förordnande på Dramaten bjöd in Plural att återkomma med priset om han under de kommande tre åren ej lyckas genomföra ytterligare förändringar på Dramaten inom områdena mångfald, jämställdhet och utomeuropeisk dramatik. Staffan Valdemar Holms motivering lyder:

"För dem som känner mig och min inställning i mångfalds- och jämställdhetsfrågor framstår det som ett stort skämt att just jag tilldelas detta pris.

Om man frågade människor som känner till fakta, vare sig dessa är kollegor, medarbetare på teatern, invandrarföreningar i Malmö eller överhuvudtaget människor som likt jag utför ett målmedvetet arbete för att utjämna skevheterna och orättvisorna, skulle en helt annan bild träda fram.

Jag har efter åratal i kommittéer och paneldebatter kommit fram till slutsatsen att det är nödvändigt med mindre snack och mer verkstad.

Som chef för Dramaten har jag också drivit jämställdhets och mångfaldsfrågor och vi börjar se tydliga resultat. Jag ska inte rabbla insatser, men kan exempelvis nämna att 10 av de 15 produktioner som haft premiär under spelåret har regisserats av kvinnor.

Ett annat exempel på mångfaldens område är att vi den 5 april sätter i gång ett stort projekt som både går ut på att stärka insikterna för alla medarbetare samt att göra Dramaten tillgängligt för nya publikgrupper. Projektet ska genomsyra hela teatern och kommer att utmynna i en föreställning av en utomeuropeisk dramatik i höst. Det här är bara två exempel som gör att både tidpunkten för prisutdelningen och prismottagaren är illa valda.

Jag skulle kunna ta emot priset som ett till intet förpliktigande skämt. När jag avböjer är det för att jag personligen menar att både mångfalden och jämställdheten är allt för allvarliga frågor att bara skämta om. Priset skulle i mina händer kännas lika malplacerat som ett bragdguld, som ett Nobelpris i kemi, eller som en utnämning till "årets norrlänning."

Staffan Valdemar Holm, teaterchef Dramaten

Källa: Kungliga Dramatiska Teatern www.dramaten.se

Figur 8.10 Plurals Kulturelitpris 2006

Pressmeddelande angående...

PLURALS KULTURELITPRIS 2006

Plurals Kulturelitpris 2006 tilldelas operachefen Anders Franzén:

"För hans klugskåpiga arbete med att åter förnyadla Sveriges dyraste kulturinstitution till en intar vars uppsättningar till 100% skapar av våra nästanlösliga män"

Sedan den första april 2004 då Anders Franzén tillträdde som chef på operan har drygt 46 verk satts upp på stora scenen. Av dessa 46 verk har inget varit komponerat eller författat av en person med atom-europeisk bakgrund. Ett av 46 verk har varit skrivet av en kvinna. Inget av verken har dock dirigerats av en kvinna eller en person med atom-europeisk bakgrund. Bland regissörerna hittar vi 8 kvinnor och ingen med atom-europeisk bakgrund.

Enligt Franzén är detta inget han kan lastas för då han enbart bedömer konst efter dess kvalitet, och låter alla sångare sjunga upp bakom en skärm. Därför har han också vägrat att införa någon form av rekryteringsplan för att bredda mångfalden bland operans personal. Således kan vi vara helt säkra på att när Franzén ger Dramatschefen Staffan Valdemar Holm i uppdrag att sätta upp Wagners Valkyrian, på stora scenen så är det enbart därför att kompisen Staffan också rikar vara världens mest löpande person för detta uppdrag.

Så Staffan Valdemar Holm bakom en skärm när han har om att bli generalens scenkonstsveriges dyraste uppsättning genom tiderna?

Men för att få Plurals Kulturelitpris räcker det inte med att medvetet diskriminera kvinnor och atom-europeer. Sådan diskriminering är nämligen nästan en regel inom firkulturen. 90% av statens kulturstöd går till att sätta upp verk skrivna av vita män.

Ännu viktigare än diskrimineringen i sig är därför att diskrimineringen genomförs på ett så resurskrävande sätt att den därigenom lägger beslag på offentliga medel som armars kunde ansöpts till kultur skapad av andra än vita män.

På detta område har Franzén under året excellerat genom att upprepade gånger tagit sig vara för behovet av ytterligare ett nytt operahus i Stockholm till en av honom uppskattad kostnad av mellan 3 och 4 miljarder kronor. Enbart kostnaderna för att uppföra själva byggnaden skulle således skaka räkans dubbel så mycket pengar som det sammanlagda stödet till barn och ungdomskultur under de senaste 100 åren. Som exempel på vad som kan sättas upp i detta nya Operahus nämner Franzén...Wagner.

OM PRISET

Plurals Kulturelitpris är ett pris som delas ut årligen till den innehavare i kultursverige som under året gjort mest för att främja mångfalden i det finska ofika fis kultur, och att den allra finaste är den som är skapad av medelklassens vita män.

Årets pris består av en mobiltelefon förprogrammerad med numren till scenkonstsveriges 30 högsta chefer. Av dessa 30 chefer finns 4 kvinnor och ingen med atom-europeisk bakgrund. Tänk dig att du vill sätta upp en föreläsning. Bredtra igenom namnen på telefonlistan. Har det någon betydelse att du är en 20-årig tjej från Algeriet?

Prisutdelningen äger framför Kungliga Operan i Stockholm fredagen den 18 Mars. Program:

- 14.30 Ring en innehavare! Testa vår kultureltelefon i verkligheten.
- 15.00 Priset överlämnas till Anders Franzén

OM PLURAL

Vi som delar ut priset heter Plural. Vi är 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. Allt arbete med kulturelitpriset och sammanställandet av fakta har vi gjort utan besättning på vår fritid. Operans bar konsekvent nekat att lämna ut material eller hjälpa oss i våra undersökningar.

Källa: www.plural.se

Figur 8.11 Operachefens svar

Operans VD och teaterchef Anders Franzén gjorde följande kommentar i pressen: ”Jag har fyra år kvar av mitt förtroende och vill att de kommer tillbaka och ser vad som har hänt då. Samtidigt vill jag inte avfärda den grundläggande kritiken. Vi har dålig balans mellan manligt och kvinnligt.”

Källa: Svenska Dagbladet 2006-03-18

Priset delas ut av Plural, ett nätverk för unga scenkonstarrangörer i Sverige. Plural har efter lanseringen av priset uppväntat kulturminister Leif Pagrotsky med ett förslag att dels precisera uppdragen till de stora kulturinstitutionerna, dels skapa ett system för återrapportering med preciserade målformuleringar som ska skapa tydligare incitament till förändring. I dag är uppdragen mycket löst hållna och konsekvenserna för en institution som inte lever upp till målen är i princip obefintliga. Emma Karinsdotter från Plural vill att regleringsbrevens ska kompletteras med någon form av handbok, ”man borde erbjuda de här institutionerna hjälp”:

Vad är kvalitet? Kvalitet kanske är mångfald? Det behövs klara definitioner av vad som menas med kvalitet annars gör folk sin egen tolkning och då blir det samma tråkiga vita teater.

Den mest laddade punkten i Plurals förslag handlar om konsekvenserna. Vad händer om en institution misslyckas med att leva upp till målen om exempelvis en breddad publik:

Minskade anslag. Ge pengarna till någon som klarar av att leva upp till målen. Många pratar om den konstnärliga friheten, men det handlar ändå om skattepengar.

Inför Mångkulturåret

De som tar del av det statligt stödda kulturutbudet är långt ifrån någon återspeglning av befolkningen. Drygt trettio år efter formuleringen av jämlikhetsmålet i 1974 års kulturproposition har inga dramatiska förändringar skett i fråga om publikens sammansättning⁸⁸, även om demokratiska gläntor öppnat för en breddning av publiken till exempel under frigruppsrörelsens teaterrevolt på 1970-

⁸⁸ Kramers, Michael *Kulturbidragen och publiken*, förstudie av Riksdagens revisorer, beställd av Kulturutskottet, 2001/2002:10.

talet⁸⁹. På många av landets institutionsteatrar finns i dag en stor medvetenhet om nödvändigheten i att göra den gemensamt finansierade konsten tillgänglig för fler människor utanför en smal demografisk tårtbit av högutbildade vita. Retoriken om att bredda publiken är inte minst närvarande inför Mångkulturåret 2006. ”Jag har aldrig sett så många institutionschefer på tårna – de kan citera kulturministern ordagrant”, konstaterar Patrik Liljegren, chef för Södra teatern som valt att betrakta frågan om ”den nya publiken” som en fråga om vem som arrangerar. När Södra teatern presenterar musik ur till exempel latin-, afro-, eller flamencogenrerna ser man till att samarbeta med arrangörer som har de rätta kontakterna och den rätta trovärdigheten i de aktuella målgrupperna.

”Göra *med* folk istället för att göra *för* folk”, sammanfattar Patrik Liljegren, en teaterchef som gått från ord till handling.

”Nå en ny publik”, är kodorden som ekar från allt fler ställen i Kultursverige 2006. Men jag vill mena att retoriken kring att bredda publiken, måste grundas i någonting djupare än procentsiffror eller politiskt korrekta mantran om den ska bli trovärdig istället för pliktskyldig.

Räkna huvuden eller maktperspektiv?

Varför ska scenkonsten locka fler män? Det automatiska svaret, ”för att bredda publiken”, tycks överföras direkt från den aktuella diskussionen om Mångkulturåret. Men är det verkligen precis samma fråga?

Till att börja med är det återigen viktigt att konstatera att målet – fler män i publiken – kommer uppifrån. I regeringens handlingsplan för jämställdhetspolitiken under denna mandatperiod, står det att läsa under avsnittet om kulturpolitik: ”Syftet är att utjämna skillnaderna i kulturaktivitet mellan olika grupper i samhället, exempelvis skillnaderna mellan kvinnor och män. Fortfarande består traditionella sociala mönster i kulturaktiviteterna i vilka kvinnor är mer aktiva än män ...”⁹⁰.

Utbildnings- och kulturminister Leif Pagrotsky förtydligar denna målsättning i en intervju i *Göteborgsposten*:

⁸⁹ Forser, Tomas ”Demokratin på teatern. Om det mätbara och kulturpolitikens dilemma”, *Demokratis estetik, Demokratiutredningens forskarvolym IV*, SOU 1999:129, s. 24.

⁹⁰ *Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden*. Skr. 2002/03:140.

/.../ 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 teatern⁹¹.

Vilken maktanalys ligger egentligen bakom detta kulturpolitiska mål? Vari grundas idén om att en scenkonst med fler män i publiken automatiskt skulle vara mer jämställd? Inte på någon djupare förståelse av de maktmekanismer som skapar strukturell över- och underordning i samhället, vill jag hävda. Här finns en inkonsekvens i regeringens hållning. I den jämställdhetspolitiska propositionen *Delad makt delat ansvar*, som fortfarande ligger till grund för regeringens jämställdhetspolitik, beskrivs strategin för politiken så här:

Mot bakgrund av bl.a. den moderna forskningen på området bör jämställdhetspolitiken framöver i ökad utsträckning inriktas på att förändra de strukturer i samhället som bidrar till eller förstärker det ojämnna maktförhållandet mellan könen.⁹²

Det finns alltså i regeringens politik på området ambitionen att använda ett jämställdhetsbegrepp som rymmer en maktdimension. I inledningen till regeringens handlingsplan för jämställdhet, liksom i *Delad makt delat ansvar*, refereras till historieprofessorn Yvonne Hirdman, som beskrivit denna maktdimension som en del i det hon kallar "genussystemet". Enligt denna teori råder i vårt samhälle en maktordning där män som grupp är strukturellt överordnade kvinnor som grupp. Genus fungerar utifrån de båda principerna *dikotomi*, *isärhållande*, och *hierarki*, där mannen och manligheten värderas högst.

Det hierarkiska genussystem som genomsyrar vårt samhälle manifesterar sig på olika sätt också i teatersalongen. Om vi betraktar publiken och publikarbetet utifrån ett genusperspektiv kan vi se hur såväl dikotomin mellan två genus som hierarkin reproduceras. I en av mina intervjuer talades till exempel om att män antas välja bort känslomässiga djupsinnigheter, och föredra sceniska skildringar av manligt kodade miljöer som till exempel finansbranschen. Dikotomin mellan kvinnligt och manligt genus reproduceras. Teatersalongen är kvinnligt kodad, där står det sociala mötet och

⁹¹ Grahn-Hinnfors, Gunilla "Inga pekpinna för Paggan", *Göteborgsposten* 2006-01-26.

⁹² Proposition 1993/94:147 *Delad makt delat ansvar* s. 22.

reflektion kring känslolivet i centrum. Bakom förhoppningen om att scenkonsten ska vara ”något mer än *bara* för kvinnor” rymms också en dold hierarki. Om scenkonstsalongen är bärare av kvinnliga koder, innebär detta i vårt samhälle ett ok. Det kvinnliga är det med lägre status. Det maktlösa. Kulturtanten står inte särskilt högt i kurs.

I regeringens handlingsplan om jämställdhetspolitik konstateras också att:

Jämn representation mellan kvinnor och män är fortfarande viktigt, men vi måste även rikta in oss på maktfrågor. Utmaningen i jämställdhetsarbetet framöver måste således vara att förändra kvinnors och mäns kvalitativa rättigheter och möjligheter.

Strävan efter jämställdhet inbegriper alltså en strävan efter mäns och kvinnors lika möjligheter till deltagande i samhällsliga aktiviteter. Det som avgör en människas *möjligheter* är en fråga om *makt*.

Den viktiga frågan blir: Ingår det i mannens möjlighetsrymd att välja – och att välja bort teatern?

Bortom jämställdheten

Frågan är alltså om teatern har exkluderat männen eller om männen har valt bort teatern. Vi måste här komma ihåg att gruppen män, liksom gruppen kvinnor är en heterogen skara, ifråga om till exempel klass, etnicitet och sexualitet. Om kulturpolitikens syn på publiken skulle präglas av åtminstone den grundläggande förståelsen av hur kulturell över- och underordning fungerar skulle målen för publikarbetet se annorlunda ut. Till att börja med: jämställdhet handlar om mer än att räkna huvuden. Det kulturpolitiska jämlikhetsmålet, handlar om allas möjlighet till delaktighet i kulturlivet. Utifrån detta mål, kan man lyfta jämställdhetsanalysen till en högre nivå: genussystemet är inte den enda maktordning som skär genom samhällen och individer. Att dela in teaterpubliken i de monolitiska kategorierna män och kvinnor, är helt enkelt inte nog om vi verkligen vill förstå hur maktens mekanismer, inkluderar och exkluderar. Det är dags att inkludera också andra perspektiv som utmanar och fördjupar den hegemoniska jämställdhetsdiskursen. Queerperspektivet som tillför en maktanalys med utgångspunkt i kategorin sexualitet, skulle kunna vara ett sådant. Framför allt behövs ett intersektionellt perspektiv, det vill säga ett sammanfogande av både

kön, klass, etnicitet och sexualitet i förståelsen av hur vi positioneras på det kulturella fältet.

När Ulrika Sonn på Göteborgs stadsteater talar om vikten av att bredda publiken framhåller hon framför allt två föreställningar, komedin *Allt eller inget* och *Dom*, en pjäs med bland andra Fares Fares som tog avstamp i Backabranden på Hisingen. Hon talar i båda fallen om hur en grupp som inte kan koderna antligen har hittat till teatern. De teaterovana männen visste inte skillnaden mellan parkett och övre parkett när de ringde in för att beställa biljetter till *Allt eller inget*. Förortskidsen fyllde salongen utan att hänga in i garderoben. ”Det myllrades och vältrades” under Stora teaterns kristallkronor när man satte upp *Dom* våren 2001. Göteborgs stadsteater konstaterar att de lyckade satsningarna var ovanligt attraktiva för gruppen män, eller för gruppen ungdomar från förorten. Men det verkar också som att de aktuella pjäserna i högre utsträckning än den traditionella repertoaren, förmått locka besökare från arbetarklassen. Det otidsenliga klassperspektivet är outtalat när marknadscheferna talar om sin publik. Det står heller inte i centrum av den kulturpolitiska debatten. Kulturutbudet i stort utnyttjas mer av kvinnor än av män, men skillnaderna är trots allt inte så stora – inte om vi jämför med klasskillnaderna.⁹³ SCB:s kulturvaneundersökningar visar också att det finns vissa skillnader mellan de som officiellt kategoriseras som invandrare – utlandsfödda eller minst en förälder utlandsfödd – och övriga svenskar, men att dessa skillnader inte heller är särskilt stora – inte om vi jämför med klasskillnaderna.⁹⁴ Frågan om ojämlikhet i kulturlivet baserad på klass bör alltså inte glömmas bort när diskussionen handlar om kön och etnicitet. Det är framför allt arbetarmännen som inte går på teater. Om vi preciserar frågan ytterligare: Är det verkligen ett självklart kulturpolitiskt mål att locka fler medel- och överklassmän till scenkonsten?

Leif Pagrotsky beskriver en teaterrepertoar som får den manliga publiken att välja bort teatern. När männen vänder teatern ryggen kan det knappast bero på ett de inte känner sig representerade, åtminstone inte i egenskap av just män. Det går svårligen att klämma in fler likartat castade dramatiker, regissörer och huvudrollsinnehavare på de svenska teaterscenerna. Frågan om att bredda publiken måste alltså belysas i ett maktperspektiv för att bli rele-

⁹³ Kramers, Michael *Kulturbidragen och publiken*, förstudie av Riksdagens revisorer, beställd av Kulturutskottet, 2001/2002:10.

⁹⁴ *Om kulturell mångfald*. Kulturrådets omvärldsanalys 2005.

vant. De som formulerade kulturpolitikens jämlikhetsmål talade klokt nog om ”möjlighet till delaktighet”. Att erbjuda fler *möjlighet* till delaktighet är ett långt mer rimligt mål, än den dåligt underbyggda idén om att rent generellt sträva mot en publik med fler män.

Maktens arenor

Där männen finns där finns makten. På 1800-talets operaföreställningar fick kvinnor inte ens uppenbara sig utan manlig eskort⁹⁵. Före andra världskriget var också talteatern i högre grad än i dag, en umgängesform för överklassens män och kvinnor, en mötesplats dit Byrådirektör H.K. Bergdahl och hans hustru gick tillsammans för att träffa likar. Att teaterpubliken består av en majoritet kvinnor är alltså ett relativt modernt fenomen. Före andra världskriget var männen i majoritet menar teaterprofessorn Willmar Sauter vid Stockholms universitet, en av världens ledande forskare inom receptionsforskningen. Helena Åsberg på Riksteatern frågar sig om kvinnodominansen på teatern är en statusfråga: ”Fanns det mer makt i kulturen förr? Fanns det större anledning att engagera sig i teatern och veta vad som sades på scenen?”

Det finns dock ett scenkonstområde där halva salongen fylls av män – konstmusiken.⁹⁶ En hypotes är att en tradition som försvagats inom dansen och teatern fortfarande lever kvar i delar av Musiksverige – kulturens funktion som en umgängesform för överklassen. En aktuell studie⁹⁷ från SOM-institutet av publik på Operan, Konserthuset och Stadsteatern i Göteborg visar exempelvis en större överrepresentation av högt utbildade och höginkomsttagare på Operan och i Konserthuset än på Stadsteatern. I studien redovisas den procentuella skillnaden i andel besökare bland de hushåll som har högst (mer än 700 000 kronor) respektive lägst årsinkomst (101 000–300 000 kronor). Störst utslag ser vi i operapubliken, mellan de som tjänar mest och de som tjänar minst skiljer det där 30 procentenheter. Inkomsten gör minst skillnad på

⁹⁵ Intervju, Göran Gademan, fil.dr i teatervetenskap vid Stockholms universitet, 2005-12-14.

⁹⁶ En intressant iakttagelse i fråga om klass, visar att ett visst skikt av Dramaten-publiken uppvisar samma jämna könsfördelning. I den högsta inkomstgruppen, bland de som har en årsinkomst som överstiger 400 000 kronor utgör männen 57 procent av publiken. (I den inkomstgruppen är männen också överrepresenterade i samhället i stort, varför vi inte bör dra alltför långtgående slutsatser av just denna begränsade enkätundersökning.)

⁹⁷ Antoni, Rudolf *Göteborgsoperan, Konserthuset och Stadsteatern 2004, Resultat från Väst-SOM-undersökningen*.

Stadsteatern, här är den procentuella skillnaden mellan de båda inkomstgruppernas storlek istället 18 procent. De högutbildades andel av publiken uppgår på Göteborgs stadsteater till 43 procent, på Konserthuset till 47 procent och på Operan till 67 procent.

Genusmedvetet publikarbete

På andra områden inom konstmusiken är männen i förkrossande majoritet både på scenen och i publiken. Den elektroakustiska musiken är ett sådant område. Inom Musik i Syd, med basen i Växjö ryms centret Coma, Contemporary Music and Artists. Ett av de självpåtagna uppdragen har varit att ge plats åt unga tjejer på teknikens arena. Tillsammans med organisationen Grrltech har man arrangerat workshops i studioteknik, digital musikproduktion och komposition. Deltagare från kurserna som startade 1988, är i dag också återkommande besökare på Coma-arrangerade konserter.

Det finns naturligtvis fler exempel på genusmedvetet publikarbete som bottenar i en analys av maktrelationerna på scenkonstområdet. Suzanne Ostens publikarbete på Unga Klara och Stockholms stadsteater brukar ofta framhållas som ett föregångsexempel. Regissören förklarar att hon arbetar med "den tänkta publikens representanter" i ett rullande arbete under repetitionerna. I de samtal som förs med publiken tilltalas ofta en ung målgrupp, där unga killar traditionellt sett tar över rummet på tjejernas bekostnad. Här betraktar Osten det som sin uppgift att med hjälp av pedagogiska verktyg ge plats och underlätta för flickorna att uttrycka sina upplevelser av pjäsen. En genusmedveten syn på publikarbetet kan också yttra sig i marknadsföringen. Dansens Hus valde under 2004 att särskilt lyfta fram en satsning på unga kvinnliga koreografer i sin programtidning. Men den kollektiva kategoriseringen av konstnärerna som kvinnor är inte alltid oproblematiserad. Koreograferna själva protesterade mot att behandlas som ett kollektiv. Problematiken diskuterades i en intervju i programtidningen, där koreografen Anna Vnuk säger: "Vi är intressanta koreografer. Ingen skulle ha mage att skriva att det var en satsning på manliga koreografer om vi hade varit män." Riksteatern har låtit analysera delar av sitt marknadsföringsmaterial ur ett genusperspektiv i en intern studie. Rapporten fäste uppmärksamheten på stereotypa bilder av manligt och kvinnligt och på hur kvinnor

oftare avbildas i helfigur, medan män porträtteras i närbild på affischerna.

Den manliga blicken

Kvinnor som kroppar och män som subjekt. Den röst som talar från scenen eller ur musiken, är i hög utsträckning den vite mannens röst. *Han* är koreografen, dramatikern, dirigenten, kompositören, musikern, regissören och den geniförklarade skådespelaren. *Hon* är fortfarande den andre inom scenkonsten. Och ändå – i teaterpubliken – 70 procent kvinnor. Den manliga blicken är central i vår västerländska patriarkala kultur. Begreppet ”the male gaze” etablerades av den psykoanalytiskt influerade filmteoretikern Laura Mulvey i artikeln ”Visual pleasure and narrative cinema” (1975) och analysapparaten har sedan dess utvecklats av en rad teoretiker för att omfatta fler kulturområden. John Berger ringar in fenomenet i *Ways of seeing*:

Män agerar medan kvinnor bara finns där. Män tittar på kvinnor. Kvinnor ser hur de själva betraktas av någon annan. Detta definierar inte bara relationen mellan män och kvinnor, utan också kvinnors relationer till sig själva. Kvinnan har ett inre öga med vilket hon betraktar sig själv, detta är den manliga blicken. Hon blir kvinnan som mannen tittar på. Hon förvandlar således sig själv till ett objekt för blicken, till någonting man betraktar.⁹⁸

Den manliga blicken sveper också över scenen. Teatern är den scenkonst som hittills studerats mest noggrant ur ett genusperspektiv. Vad innebär den internaliserade manliga blicken för kvinnors upplevelse av konsten? En kvinna i vår kultur tvingas lära sig att identifiera sig med normen, den manlige huvudpersonen. Suzanne Osten beskriver processen som att hon som kvinna blivit tvåspråkig. Avsaknaden av representation och bekräftelse blir först ett problem den dag man blir medveten om dessa orättvisor:

Många kvinnor lever i en accepterad underordning, de ser teatern som neutral. De är upptagna av andra frågor som pjäsens konflikt eller huruvida skådespeleriet var gott. Jag ser andra koder.

⁹⁸ Citerad i van Zoonen, Lisbet (1994) *Feminist media studies*, London: Sage publications.

Vad tycker publiken?

Teatervetarna famlar när det gäller frågan om representationen och konstupplevelsen. Det existerar inte någon svensk studie som med genusvetenskapens verktyg, gått ut och frågat teaterpubliken om upplevelsen av konsten eller av gestaltningen av män och kvinnor i till exempel teaterns klassiker. Konstnärerna eller publikarbetarna själva då? Nej, man frågar inte publiken, det är inte *comme-il-faut*. En 1800-talsmässig konstnärsmyt med rötter i romantikens individualism och genikult är än i dag mycket stark inom teatern⁹⁹, närmare ett halvsekel efter att Andy Warhol gjorde upp verksbegreppet inom bildkonsten. Tjugo år efter att postmodernisterna utropat "författarens död", är han i allra högsta grad levande – på teater-scenen. Frågan från situationisternas Paris 1968, den om att lösa upp gränserna mellan konstnären och publiken, har fortfarande inte nått fram till scenkonstens välbefästa diskurs kring det mytomspunna geniet. Enligt denna syn på konstnärskapet, som levt vidare i modernismens aristokratiska stråk, är publiken någonting perifert. Ideologin får också påtagliga konsekvenser i det vardagliga arbetet. Institutionerna vet mycket lite om sin publik, och de konstnärliga ledarna tycks sällan vilja veta särskilt mycket mer, vilket försvårar publikarbetarnas uppgift. De stora teatrarna gör i dag kvantitativa undersökningar där man frågar om kön, ålder och hur man fick information om kvällens föreställning. Dessa undersökningar kommer till på initiativ av marknadsavdelningarna, och intresserar sällan den konstnärliga personalen. I England har man myntat begreppet *box-office-clever* för att beskriva kulturmarknadsföring i ett mångkulturellt samhälle. Det handlar helt enkelt om att veta mycket om det fragmentariserade myller som utgör publiken eller den potentiella publiken. I Sverige kan Dansens Hus nämnas som en institution där kulturmarknadsförare tagit initiativ, för att via biljettsystemet, lära sig mer om publikens profil.

Synen på konstnärskapet

Man frågar inte. Framför allt frågar man mycket sällan på något djupare plan, vad publiken egentligen tycker om gestaltningen eller verket, eftersom en sådan tvåvägskommunikation skulle innebära

⁹⁹ Forser, Tomas "Demokratien på teatern. Om det mätbara och kulturpolitikens dilemma" i *Demokratis estetik*, Demokratiutredningens forskarvolym IV, SOU 1999:129, s. 24.

ett brott mot den hegemoniska synen på konstnärskapet. Här förenas på ett olyckligt sätt en högborgerlig konservatism med stark ställning inom delar av kulturvärlden, med socialdemokratins idé om kulturpolitiken som ett värn mot de hotande kommersiella krafterna¹⁰⁰. Denna långvariga oheliga allians skymmer sikten för en alternativ, tredje syn på relationen till publiken. Publiken behöver inte vara antingen frånvarande som inför den romantiske konstnären, eller ett möjligt offer att exploatera, som inför en ond nöjesindustri. De aristokratiskt kulturkonservativa dragen i modernismen tycks fortfarande bygga murar mellan konstnären och publiken. Till en jämbördig kommunikation är det långt kvar.

Kulturpolitikens skyddsvallar mot det hotande kapitalet har ironiskt nog kommit att bevara en uppsättning uråldriga ideal, till exempel gestaltningar av män och kvinnor, så stereotypa att de kommersiella krafternas film- och musikindustrier avancerat väsentligt mycket längre. Teatervetaren och professorn i genusvetenskap Tiina Rosenberg har beskrivit den starka konstnärsmynen som del i en antiintellektualism som frodas i teatervärlden: analys och känsla är två motpolar¹⁰¹. När "den andre" – kvinnan, flatan eller blatten – analyserar, bryter eller kvoterar sig in i salongerna betraktar bevararna av kulturarvet attacken som utslag av politisk korrekthet från krafter som inte begriper sig på konstens behov av frihet. Denna frihet har till exempel givit oss 75 pjäser på Dramatens stora scen mellan 1990 och 2004. Tre av dem var skrivna av kvinnor. (Alla hette Lindgren i efternamn.) Den har givit oss 46 verk uppförda på Kungliga Operans stora scen under perioden april 2004 – mars 2006, ett av dem skrivet av en kvinna, inget dirigerat av en kvinna.¹⁰² Sådana uppenbara utslag av ett hierarkiskt genussystem, brukar oftast förkläs till någonting i stil med "fria konstnärliga val, utifrån objektiva kvalitetskriterier".

Denna föråldrade kultursyn får också konsekvenser för hur man betraktar politiska initiativ för att ge fler människor utanför den vita övre medelklassen tillträde till den gemensamt finansierade kulturen. Frågan om hur kulturinstitutionerna ska stå till svars inför medborgarna som finansierar dem blir därför extremt känslig. Tomas Forser sammanfattar den i grunden ideologiska kritik mot det som föraktfullt brukar kallas politisk korrekthet i demokratiut-

¹⁰⁰ I kulturpropositionen från 1996 fastslås att ett av kulturpolitikens mål ska vara att "motverka kommersialismens negativa verkningar".

¹⁰¹ Malm, Rasmus och Mendel-Enk, Stephan (2002) "Stereotypa könsroller på teatern", *Nummer 10* oktober.

¹⁰² Plural, *Kulturelit* 2005 och 2006.

redningen *Demokrati på teatern*: ”Högkultur eller konstkultur är en icke-egalitär kraft som utmanar det masskulturella samhällets mediokrati och konformitet.” Denna nykonservativa lans dras varje gång någon på allvar vill utmana de vita männens tolkningsföreträdare.

Publiken – vill ni se mansteater?

Tillbaka till Stockholm stadsteater och seminariet *Vi älskar våra könsroller*. I panelen sitter skådespelaren Lo Kauppi som gjort succé på Riksteatern JAM med föreställningen *Bergsprängardottern som exploderade*. Hon beskriver att hon sökt sig till teatern utifrån politiska drivkrafter, absolut inte för att få uppmärksamhet som ett objekt. Ändå ser hon plötsligt sig själv i rollen som ”den här pigan som blir kär i den här 60-årige gubben”. Hon övergår till att beskriva den traditionella teaterpubliken med ett blixtrande engagemang:

Och i salongen sitter fullt med kvinnor och så någon man som har blivit dit-tvingad av sin fru, och det enda syftet är att den här mannen ska kunna gå ut därifrån med gott självförtroende och tänka att ”jag kan också bli ihop med en ung snygg tjej”. Det är helt orimligt att så fula killar ska få så snygga tjejer. Jag tror inte på det!

Moderatorn Catti Brandelius föreslår att det är dags att fråga de närvarande i publiken vad de tycker. Hon menar att det mesta vi ser på scenerna är mansteater och exemplifierar med *Tolvskillingsoperan* som spelas för fulla hus på en scen intill:

Där finns många bra skådespelerskor som får spela små biroller. Som horor. Det är en storsäljare, publiken kommer och publiken består till tre fjärdedelar av kvinnor. Publiken – vill ni se mansteater?

Den explosiva kombinationen av Lo Kauppis attack och Catti Brandelius hädiska fråga provocerade seminariepubliken. Flera kvinnor ryckte ut till Stockholm stadsteaters försvar, någon menade att diskussionen var vulgär och genant.

För en trogen teaterpublik finns inget annat alternativ än att försvara den ofta djupt kvinnofientliga gestaltning man gjort till sin egen. Den manliga blicken finns inom varje människa i en patriarkal kultur. Tanken på vad som skulle hända om den blicken riktades om kan vara både radikal och hotande. Men de starka reaktionerna tyder också på en ovana inför att konfronteras med själva frågan.

Vad tycker du om konsten? Denna fråga vågar konstnären alltför sällan ställa till sin publik. Risken att fler frågor skulle dyka upp är överhängande. Till exempel: Vad känner du inför representationen av män och kvinnor? Hur påverkas den kvinnliga publikens upplevelse, och i förlängningen hennes självbild, av det faktum att hon ständigt tilltalas som den andre? En scenkonst som vill utmana, provocera och förnya sig borde åtminstone våga ställa de frågorna. Svaren skulle kunna rymma oanade möjligheter.

Mina intervjuer med publikarbetare på scenkonstens större institutioner skulle handla om publiken betraktad ur ett genusperspektiv. Men de kom också att beröra kategorierna klass och etnicitet, inte minst för att många initiativ för att bredda publiken bygger på en sammansatt analys av de mekanismer som kan exkludera potentiella publikgrupper från scenkonsten. Många publikarbetare använder en sådan maktanalys i sitt dagliga arbete. Jag vill mena att kulturpolitiken på detta område tyvärr inte präglas av samma grad av analys. Kulturministern menar att själva repertoaren skulle få män att välja bort teatern – märk väl inte exkludera dem. Är det då verkligen ett jämställdhetsarbete att maskulinisera repertoaren, det vill säga anpassa den efter vad en strukturellt överordnad grupp förväntas efterfråga?

I mitt anslag formulerade jag en vilja att betrakta salongen som en yta där samhällsliga hierarkier i fråga om kön, klass och etnicitet sätter avtryck. Jag vill mena att det kulturpolitiska mål som på ett förenklat sätt stadgar att scenkonstens institutioner bör sträva efter en större andel män i publiken, inte i tillräckligt hög grad tar hänsyn till en sådan maktanalys. Detta mål bör preciseras. Vilka grupper av män är verkligen exkluderade från salongerna? Vilka har utifrån en överordnad maktposition vänt salongen ryggen med en avmätt suck? Återigen: jämställdhet kan aldrig uteslutande handla om att räkna huvuden – det handlar framför allt om att erbjuda människor lika möjligheter.

Rasmus Malm, frilansjournalist, kulturredaktör och en av grundarna bakom dokumentärmagasinet *Re:public Service*. Medverkar sedan år 2000 på *Dagens Nyheters* kultursidor och i tidskrifter som *Bang* och *Ordfront*. Tidigare redaktör för tidningen *LAVA*, som utgavs av Kulturhusets rum för unga i Stockholm.

Litteratur

- Antoni, Rudolf *Göteborgsoperan, Konserthuset och Stadsteatern 2004*, Resultat från Väst-SOM-undersökningen.
- Forsner, Tomas (1999) "Demokratin på teatern. Om det mätbara och kulturpolitikens dilemma", *Demokratins estetik, Demokratiutredningens forskarvolym IV*, SOU 1999:129.
- Grahn-Hinnfors, Gunilla (2006) "Inga pekpinar för Paggan", *Göteborgsposten* 2006-01-26.
- Kramers, Michael *Kulturbidragen och publiken, förstudie av Riksdagens revisorer*, beställd av Kulturutskottet, 2001/2002:10.
- Malm, Rasmus och Mendel-Enk, Stephan (2002) "Stereotypa könsroller på teatern", *Nummer* 2002-10-10.
- Om kulturell mångfald* (2005) Kulturrådets omvärldsanalys.
- Prop. 1993/94:147 *Delad makt delat ansvar*.
- Prop. 1996/97:3 *Kulturpolitik*.
- Skr. 2002/03:140 *Jämt och ständigt – Regeringens jämställdhetspolitik med handlingsplan för mandatperioden*.
- van Zoonen, Lisbet (1994) *Feminist media studies*, London: Sage publications.

Seminarium

- Vi älskar våra könsroller*, Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet i samarbete med Stockholms Stadsteater 2005-10-02.

Hemsidor

- Plural www.plural.se
Kungliga Dramatiska Teatern www.dramaten.se

Kommittédirektiv



Jämställdhet inom scenkonstområdet

Dir.
2004:39

Beslut vid regeringssammanträde den 25 mars 2004.

Sammanfattning av uppdraget

En kommitté för jämställdhet inom scenkonstområdet tillsätts. Huvuduppgiften är att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft 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. I uppdraget ingår att analysera den rådande könsmaktsordningen inom scenkonstområdet och att lämna förslag till hur dessa strukturer kan förändras. Kommittén skall arbeta utåtriktat och i förhållande till såväl offentliga som privata aktörer inom scenkonstområdet.

Bakgrund

Sverige har i internationell jämförelse en lång historia av aktivt jämställdhetsarbete. Trots det präglas även det svenska samhället av ojämlikhet och orättvisor som har sin grund i kvinnors underordning och mäns överordning. Scenkonstområdet är inget undantag. I regeringens skrivelse "Jämt och ständigt" (skr. 2002/03:140) konstateras att utmaningen hädanefter bör vara att förändra kvinnors och mäns kvalitativa rättigheter och möjligheter samt synliggöra könsmaktsordningen och angripa de strukturer som upprätthåller den.

Regeringen har för samtliga statliga myndigheter och institutioner inom kulturområdet formulerat ett mål om att främja en samhällsutveckling som kännetecknas av social jämlikhet, jämställdhet mellan kvinnor och män, respekt och tolerans. Mål har även for-

mulerats i regleringsbrev för universitet och högskolor som innebär att de skall iaktta och främja jämställdhet mellan kvinnor och män.

Inom scenkonstområdet dominerar dock män fortfarande stort bland chefer, verksamma regissörer och manusförfattare, dirigenter, tonsättare och många andra konstnärliga kategorier. Bristande jämställdhet kännetecknar också vissa konstnärliga högskoleutbildningar. Även när det gäller statliga bidrag till teater- dans- och musikändamål är fördelningen mellan kvinnor och män av betydelse för den rådande könsmaktsordningen.

Ett utvecklat konstnärsskap 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 alltid har haft förutsättningar att verka på samma villkor som manliga utövare. För publiken är det likaså angeläget att få möta en gestaltning, som bygger på såväl kvinnors som mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar.

I budgetpropositionen för 2004 (utgiftsområde 17) aviserade regeringen att en särskild arbetsgrupp kommer att tillsättas för att främja jämställdheten inom scenkonstområdet. Gruppens uppdrag skall vara att följa utvecklingen och ta tillvara erfarenheter från hela scenkonstområdet samt föreslå lämpliga åtgärder.

Uppdraget

Kommitténs huvuduppgift är att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet. Utgångspunkten är att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar skall tas tillvara för att berika och påverka utvecklingen inom scenkonsterna teater, dans och musik.

I uppdraget ingår att analysera den rådande könsmaktsordningen inom scenkonstområdet, liksom inom konstnärliga högskoleutbildningar, och att lämna förslag till hur dessa strukturer kan förändras.

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.

Utifrån de redovisningar som lämnats av statliga myndigheter och institutioner inom scenkonstområdet, och av universitet och högskolor med konstnärliga utbildningar, skall kommittén kartlägga och bedöma de åtgärder som vidtagits för att uppnå regeringens mål såvitt avser jämställdhet. Kommittén skall samråda med den särskilda utredare som på regeringens uppdrag skall göra en översyn av jämställdhetspolitiken (dir. 2004:18).

Kommittén skall 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 skall 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 skall förslag till finansiering redovisas.

Arbetsformer och redovisning av uppdraget

Kommittén skall 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 skall redovisas i en rapport senast den 8 mars 2006.

(Kulturdepartementet)

Kommittédirektiv



Jämställdhet inom scenkonstområdet

**Dir.
2006:16**

Beslut vid regeringssammanträde den 9 februari 2006.

Förlängd tid för uppdraget

Med stöd av regeringens bemyndigande den 25 mars 2004 tillkallade chefen för Kulturdepartementet en kommitté för jämställdhet inom scenkonstområdet. Kommitténs huvuduppgift är att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet (dir. 2004:39). Kommittén skall enligt direktiven redovisa uppdraget senast den 8 mars 2006.

Utredningstiden förlängs, vilket innebär att kommittén skall redovisa sitt uppdrag senast den 28 april 2006.

(Utbildnings- och kulturdepartementet)

Remissvar till regeringen

Från Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet: Förslag till förordningen om ändring i högskoleförordningen (1993:100)

I regeringens remiss om ändring av examensordningen, bilaga 2 till högskoleförordningen (1993:100), finns examensbeskrivningar för konstnärliga såväl som generella och yrkesexamina. I examensordningen finns bestämmelser om vilka examina som får avläggas samt beskrivningar av de olika examinas omfattning och 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 följande remissvar till regeringen. Vi föreslår tillägg i examensbeskrivningar för konstnärliga examina (det finns inga specifika examensbeskrivningar för just scenkonstnärliga utbildningar, vår utgångspunkt är dock att dessa tillägg bör vara giltiga för andra konstnärliga områden):

Konstnärlig högskoleexamen

Kommittén menar att ett tillägg bör göras under rubriken *Färdighet och förmåga*. Formuleringen

- *visa förmåga att beskriva, analysera och tolka form, teknik och innehåll inom det huvudsakliga området för utbildningen*

Bör ersättas av formuleringen

- *visa förmåga att beskriva, analysera och tolka form, teknik och innehåll i förhållande till samtida och historiska kvalitetsbegrepp inom det huvudsakliga området för utbildningen*

Kommittén menar att ett tillägg bör göras under rubriken *Värderingsförmåga och förhållningssätt*

- *visa kunskap om konstens och konstnärers roller och villkor i nutida och historiska samhällen.*

Konstnärlig kandidatexamen samt konstnärlig magisterexamen

Kommittén menar att ett tillägg bör göras under rubriken *Färdighet och förmåga*. Formuleringen

- *visa förmåga att beskriva, analysera och tolka form, teknik och innehåll samt kritiskt reflektera över sitt eget och andras konstnärliga förhållningssätt inom det huvudsakliga området för utbildningen*

Bör ersättas av formuleringen

- *visa förmåga att beskriva, analysera och tolka form, teknik och innehåll samt kritiskt reflektera över kulturarv, historiska och samtida kvalitetsbegrepp samt sitt eget och andras konstnärliga förhållningssätt inom det huvudsakliga området för utbildningen*

Kommittén menar att ett tillägg bör göras under rubriken *Värderingsförmåga och förhållningssätt*. Formuleringen

- *visa förståelse för konstens roll i samhället*

Bör ersättas av formuleringen

- *visa förståelse för konstens och konstnärers roller och villkor i nutida och historiska samhällen.*

Konstnärlig masterexamen

Kommittén menar att ett tillägg bör göras under rubriken *Färdighet och förmåga*. Formuleringen

- *visa förmåga att självständigt och kreativt formulera nya frågor och bidra till kunskapsutvecklingen, lösa mer avancerade problem, utveckla nya och egna uttryckssätt samt kritiskt reflektera över sitt eget och andras konstnärliga förhållningssätt inom området*

Bör ersättas av formuleringen

- *visa förmåga att självständigt och kreativt formulera nya frågor och bidra till kunskapsutvecklingen, lösa mer avancerade problem, utveckla nya och egna uttryckssätt samt kritiskt reflektera över kulturarv, historiska och samtida kvalitetsbegrepp samt sitt eget och andras konstnärliga förhållningssätt inom området*

Kommittén menar att ett tillägg bör göras under rubriken *Värderingsförmåga och förhållningssätt*. Formuleringen

- *visa förståelse för konstens roll i samhället*

Bör ersättas av formuleringen

- *visa förståelse för konstens och konstnärers roller och villkor i nutida och historiska samhällen.*

Skäl till förslaget

De föreslagna tilläggen om *kulturarv* och *samtida och historiska kvalitetsbegrepp* rör ett centralt kunskapsområde som kommittén menar att studenterna bör behärska om de i sitt yrkesliv ska arbeta med att förverkliga de kulturpolitiska mål som riksdagen antagit (prop. 1996/97:3). Begreppen återfinns i det kulturpolitiska mångfaldsmålet: ”Främja kulturell mångfald, konstnärlig förnyelse och kvalitet och därigenom motverka kommersialismens negativa verkningar”. Samt i det kulturpolitiska kulturarvsmålet: ”Bevara och bruka kulturarvet”.

Intressant för denna kommitté är att det finns skrivningar i 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.¹

Som vi visar i detta betänkande, 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.

Med vårt föreslagna tillägg i examensbeskrivningarna, menar vi att genus- och jämställdhetsperspektiv får större *förutsättningar* att bli en obestridd och påverkande kraft inom utbildningarna och därmed inom den kultursektor där många av studenterna kommer att verka. Dock bör examensbeskrivningar vara allmänt hållna och inte föreskriva specifika perspektiv. Att förhålla sig kritiskt till kulturarv, samtida och historiska kvalitetsbegrepp kan göras ur

¹ De kulturpolitiska målen, prop. 1996/97:3.

jämställdhets- och genusperspektiv, liksom ur en mängd andra perspektiv som kommittén menar är viktiga om studenterna ska utbildas för att bland annat kunna arbeta med att förverkliga de kulturpolitiska målen. Till exempel klass-, postkoloniala- och queera perspektiv. Krav på att utbildningarna ska prioritera genusperspektiv, bör däremot finnas och finns redan i regleringsbrev till universitet och högskolor.

Det föreslagna tillägget *om konstens och konstnärers roller och villkor i nutida och historiska samhällen* innebär att det ställs krav i examensbeskrivningen på en förståelse för konstnärers roller i olika sektorer av samhället (så som offentlig, kommersiell och ideell sektor) och förståelse för de villkor som råder inom kultursektorns komplexa arbetsmarknad. Villkoren på scenkonstens arbetsmarknad är såväl idag som historiskt olika för kvinnor och män. I detta betänkande berör vi flera olika arbetsmarknadsproblem för scenkonstnärer ur jämställdhetsperspektiv, så som villkor i trygghetssystem, 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 – något som är nödvändigt om jämställdhetsperspektiv ska bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonsten.

Samma sak gäller dock här, att det finns flera viktiga perspektiv att lägga på konstnärers villkor och roller i samhället, som klass-, sexualitets- och integrationsperspektiv, för att nämna några. Det viktiga för kommittén är att genom detta förslag så skulle de konstnärliga utbildningarna behöva fokusera på konstnärers villkor och därmed ges *förutsättningar* för att integrera jämställdhetsperspektiv i sådan undervisning.

Stockholm den 28 april 2006

Birgitta Englin
Ronnie Hallgren
Anna Lindal
Kenneth Kvarnström

/Gunilla Edemo
Helena Salomonson

Seminarier/möten/konferenser som Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet genomfört under 2005 och 2006

En del av kommitténs uppdrag har varit att arbeta utåtriktat och möta privata och offentliga aktörer inom scenkonsten. Vi ville få en bild av vilka förhoppningar, farhågor och förslag som finns i branschen och hos publiken. Därför bjöd vi under 2005 in till öppna seminarier för att inspirera och bidra till att jämställdhet ska bli en förnyande kraft inom dans, musik och teater. Till de öppna seminarier under hösten 2005 gjorde vi en broschyr i form av ett biljetthäfte. Broschyren hade rubriken "Biljett till framtiden" och informerade kort om kommitténs arbete och om de sex seminarier vi höll under hösten 2005. I broschyren fanns det även en blankett där läsaren kunde skicka in sitt förslag till oss om hur scenkonsten kan bli mer jämställd.

Utöver detta reste vi, under hösten och vintern 2005/06, runt med arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst och höll samtal med institutioner runt om i landet. Samtalen som vi kallat "rundabordsamtal", fick sin final den 10 januari 2006 då vi arrangerade en stor konferens för chefer, rektorer och utbildningsledare inom scenkonstområdet, tillsammans med Svensk Scenkonst och tre andra kommittéer: Mångkulturåret 06, Aktionsgruppen för barnkultur och Orkesterutredningen.

Här nedan kan du läsa mer om respektive seminarium och om konferensen.

VÅREN 2006

FRAMTIDENS SCENKONSTORGANISATIONER

10 Januari 2006

Rosenbad

Den 10 januari 2006 arrangerade vi en konferens i Rosenbad tillsammans med arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst och tre andra kommittéer: Mångkulturåret 06, Aktionsgruppen för barnkultur och Orkesterutredningen. I konferensen deltog drygt 120 chefer, rektorer och utbildningsledare inom scenkonstens organisationer och utbildningar.

Moderator: Kristina Hultman, journalist.

Föreläsare: Eva Mark, fil.dr i teoretisk filosofi och Oscar Pripp, fil.dr i etnologi.

Samtalsledare: Ylva Gislén, lektor vid K3 på Malmö högskola, Jenny Lantz, ek.dr vid Handelshögskolan i Stockholm, Joakim Rindå, genusvetare, Kelly Tainton, mångkulturkonsult och skådespelare, Lina Werning, processledare-/konsult, Nanna Gillberg, doktorand vid Institutionen för Företagsledning och Arbetslivsfrågor på Handelshögskolan i Stockholm.

HÖSTEN 2005

Rundabordsamtal

19 DECEMBER 2005

Stadsteatern, Stockholm

12 DECEMBER 2005

Norrlandsoperan, Umeå

VÅR RÖST, VÅR MUSIK

11 DECEMBER 2005

Musikmuseet, Sibyllegatan 2, Stockholm

Hur kan musiker förändra sina egna villkor och bidra till ett musikliv med större utrymme för kvinnors erfarenheter och kunskaper? *Anna Lindal* är violinist och gästprofessor vid Kungliga Musikhögskolan och ledamot i kommittén. Tillsammans med publiken och en panel bestående av *Karin Rehnqvist*, tonsättare, *Ida Lundén*, tonsättare och musiker och *Angelica Hemlin* från musiktidningen *KIM* diskuterar hon möjligheter för att skapa förändring, som student och som yrkesverksam musiker i dag. Panelen får inspiration av inbjudna gäster från andra konstnärliga områden, till exempel teatergruppen *Lacrimosa* genom *Liv Elf-Karlén* och nätverket *WIFT*, *Women in Film and Television* genom *Sara Zomorodi*.

Ett arrangemang i samarbete med Orkesterutredningen och Musikmuseet.

Visning av musikmuseets utställning *Vems röst? Vilken musik?* klockan 13.00.

Rundabordssamtal

5 DECEMBER 2005

Malmö Dramatiska Teater, Malmö

28 NOVEMBER 2005

Folkteatern, Göteborg (inställt på grund av för få anmällda)

BEVARA OCH BRUKA – VEMS KULTURARV?

21 NOVEMBER 2005

Folkoperan, Hornsgatan 72, Stockholm

Inom konstmusiken dominerar manliga dirigenter och tonsättare i dag såväl som i går. Vad beror det på? Det kan vara ett naturligt urval av den musik som håller högst kvalitet. Men det kan också förklaras av andra faktorer som gör att män premieras och kvinnor

exkluderas. Hur kan vi göra för att få ett musikliv som tar tillvara både mäns och kvinnors erfarenheter och kunskaper?

Inledning: Birgitta Englin, ordförande i Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet och *Astrid Assefa*, ordförande i Orkesterutredningen.

Föreläsning: Tobias Pettersson, fil.dr i musikvetenskap.

I panelen: Anna Lindal, violinist och ledamot i Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet, *Fredrik Österling*, tonsättare och sekreterare i Orkesterutredningen, *Karin Rehnqvist*, tonsättare samt *Stefan Forsberg*, konserthuschef.

Moderator: Kristina Hultman, journalist.

Ett arrangemang i samarbete med Orkesterutredningen och Folkoperan.

TEATERDAGARNA

18–20 NOVEMBER 2005

Riksteaterhuset, Botkyrka

Kommittén medverkade även under Teaterdagarna i Riksteaterhuset i Botkyrka 18–20 november 2005 där vi mötte arrangörer och publik.

Läs mer om Teaterdagarna på www.riksteatern.se/teaterdagarna.

KROPPARNA OCH JÄMSTÄLLDHETEN

4 NOVEMBER 2005

Atalante, Övre Husargatan 1, Göteborg

Festivalen *Polly* (3–5 november) vill utmana normer och strukturer. Det handlar om identitet, kropp, koreografi, teori, samtida dans och kontext. Kommittén bjuder in *Cecilia Olsson*, dansvetare, som talar under rubriken "Identitet, kropp och vardagens koreografi".

Ett arrangemang i samarbete med festivalen *Polly* och *Atalante*.

GRÄDDFIL FÖR KENNETH ...

29 OKTOBER 2005

Dansens Hus, Barnhusgatan 12–14, Stockholm

... och andra herrar i dansen? Kvinnor, kvinnor och så några geniförklarade män. Vilka maktstrukturer styr repertoar, bidragsfördelning och utbildning inom dansen? Hur kan vi arbeta med jämställdhet i en konstnärlig organisation där flest kvinnor är verkamma?

Inledning: fil.dr *Eva Mark* samt *Mika Romanus* från Kulturrådet och *Ann Larsson* från Konstnärsnämnden.

Moderator: *Helena Sandström*, producent Dansens Hus.

I panelen: *Anders Jacobson*, dansare och projektledare, *Kari Sylwan* rektor på Danshögskolan, *Dorte Olsen*, koreograf, *Kenneth Kvarnström* chef för Dansens Hus och ledamot i Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet och *Christina Molander*, chef för Moderna Dansteatern.

Ett arrangemang i samarbete med Dansens Hus.

KROPPARNA OCH JÄMSTÄLLDHETEN

28 OKTOBER 2005

Moderna Dansteatern, Skeppsholmen, Stockholm

Festivalen Polly (26–29 oktober) vill utmana normer och strukturer. Det handlar om identitet, kropp, koreografi, teori, samtida dans och kontext. Kommittén bjuder in *Eva Mark*, fil.dr i teoretisk filosofi och expert i kommittén, att tala under rubriken "Självbild, kropp och jämställdhetsarbete".

Ett arrangemang i samarbete med Festivalen Polly och Moderna Dansteatern.

VI ÄLSKAR VÅRA KÖNSROLLER

2 OKTOBER 2005

Stockholms stadsteater, Sergels torg, Stockholm

Vad är det vi ser på våra scener? Hur ser kvinnorna ut? Och männen? Vissa påstår att scenen ägs av männen. Men i publiken är tre av fyra kvinnor. Vad är jämställd teater? Finns det och är det något

vi vill ha? Ett samtal kring kropp, kön och teater under ledning av performanceartisten *Catti Brandelius* (Miss Universum och Profesora).

Inledning: Tove Ellefsen Lysander, kritiker.

I panelen: Johan Hilton, kritiker, Lo Kauppi, skådespelare, Gunilla Röör, skådespelare, Lottie Törnros, skådespelare.

Ett arrangemang i samarbete med Stockholms stadsteater.

VÅREN 2005

STRAIGHT ACTING PÅ STORA SCENEN

4 AUGUSTI 2005

Pride House (Mariaskolan) Ringvägen 23, Stockholm

Om du är något annat än vit, heterosexuell medelklass och köper en biljett till en dans- eller teaterföreställning, är chansen ganska liten att du får se dig själv eller din historia representerad när ridån går upp. Trots vårt lands stolta kulturpolitiska mål – att alla ska vara delaktiga i kulturen – är den vita medelklassheteronormen kompakt på Sveriges scener. Eller är den?

I panelen: Tiina Rosenberg, teatervetare och professor i genusvetenskap, Benny Fredriksson, chef för Stockholms stadsteater, Carolina Frände, prorektor vid Teaterhögskolan i Stockholm, Tasso Stafilidis från riksdagens hbt-grupp samt Ronnie Hallgren, ledamot i kommittén, vid tidpunkten chef för Västsvenska Teater och Dans.

I Pridedefestivalens seminariecenter Pride House diskuterar kommittéledamoten Ronnie Hallgren tillsammans med publik och inbjudna queera scenkonstnärer, institutionschefer och kulturpolitiskt aktiva: Hur skulle en queerfeministisk kulturpolitik kunna se ut? När får vi se icke-heteronormativ scenkonst på institutioner, läns- och regionteatrar? Är queera scenkonstnärer över huvud taget intresserade av att komma in på statliga institutioner och scenkonstutbildningar? Kanske måste den riktigt nyskapande och radikala scenkonsten skapas utanför det etablerade och visas på alternativa platser, som Pride House? Eller måste den?

Ett arrangemang i samarbete med Stockholm Pride och Pride House.

JÄMLIKHET I SCENKONSTEN – HUR SKA VISIONERNA FÖRVERKLIGAS?

26 MAJ 2005

ABF-buset Stockholm

Scenkonstarrangörsnätverket Plural delade nyligen ut sitt nyinstituerade "Kulturelitpris" till Dramatenchefen Staffan Valdemar Holm. I samband med prisutdelningen uppvaktade Plural Kulturdepartementet med kravet att staten ska dra in stödet till de kulturinstitutioner som inte uppfyller jämlikhetskraven i regleringsbrevet. Plural menar vidare att minst 30 procent av institutions-teatrarnas repertoar bör innehålla pjäser av kvinnliga dramatiker. En panel bestående av *Birgitta Englin*, ordförande i regeringens kommitté för jämställdhet inom scenkonstområdet samt VD för Riksteatern, *Emma Karinsdotter* från nätverket Plural samt *Olle Jansson*, rektor för Teaterhögskolan i Stockholm diskuterar: Är kvotering rätt medel för att uppnå jämlikhet inom scenkonsten? Vilka alternativ finns? Hur ska fler människors verklighet gestaltas på de svenska teaterscenerna?

Samtalsledare: Daniel Suhonen, ABF Stockholm.

Ett arrangemang av ABF Stockholm, där kommittén deltog.

ÄR KVALITET ETT (KÖNS)NEUTRALT BEGREPP?

7 MAJ 2005

Teaterbiennalen i Umeå

Ett ord som Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet stötte på nästan direkt i undersökningsarbetet var *kvalitet*. Kvalitet spelar roll överallt: i recensioner när föreställningar sågas eller rekommenderas, hos Kulturrådet när pengarna fördelas och på teatrarna när repertoaren sätts. Men det är mer sällan som begreppet kvalitet problematiseras och särskådas.

Märkligt och spännande tyckte vi och bjuder därför in till en begreppsresa under två timmar. Det blir föreläsning och debatt: Vad är kvalitet? Vem definierar det? Är det ett absolut begrepp? Har det haft olika betydelse i olika tider? Kan det någonsin stå fritt från föreställningar om kön, sexualitet, etnicitet och klass? Och finns det egentligen någon "kvinnlig" och "manlig" kvalitet?

Moderator: Vanja Hermele, genusvetare och journalist.

I panelen: Yael Failer, teatervetare och postkolonial teoretiker, Olof Hansson, frilansregissör, Emma Karinsdotter, aktiv i nätverket Plural, Daniela Kullman, regissör och dramatiker, chef för den fria teatergruppen Teater Scenario samt Gertrud Larsson, frilansande dramatiker.

Ylva Gislén, fil.dr i interaktionsdesign, deltog med ett föredrag inspelat på CD-skiva för uppspelning under seminariet.

Ett arrangemang i samarbete med Teaterbiennalen.

ETT GIVANDE GENUSPERSPEKTIV PÅ TEATERHÖGSKOLORNA?

5 MAJ 2005

Teaterbiennalen i Umeå

Det bultar och det bankar på teaterhögskolorna. Nu höjs röster för att ett genusperspektiv ska genomsyra undervisningen. Studenter, rektorer och lärare kämpar varje dag för att förändra gamla genusstrukturer och traditioner. Kan det vara undervisningsrevolution på gång?

Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet har under våren granskat och fört dialog med högskolorna och nu är det dags för redovisning. På seminariet diskuterar vi vad för slags jämställdhetsarbete som egentligen bedrivs ute på högskolorna och vi frågar oss: Kan genusperspektivet bli en påverkande kraft i den konstnärliga undervisningen? Vad spelar traditionen för roll med mästarlärningförhållandet och den tysta kunskapsöverföringen generationer emellan? Hur kan högskolorna påverka branschen?

Inledningsvis en föreläsning om kommitténs arbete, sedan följer ett samtal där studenter berättar om sina erfarenheter, rektorer om sina visioner och skolorna byter erfarenheter med varandra.

Inledning: Linda Zachrisson, politiskt sakkunnig vid Utbildnings- och Kulturdepartementet.

I panelen: studenter från Dramatiska Institutet och samtliga teaterhögskolor, Carolina Frände, prorektor vid Teaterhögskolan i Stockholm, Börje Jansson, rektor Teaterhögskolan i Luleå, Per Lysander, rektor på Dramatiska Institutet, Pia Muchin, biträdande högskolerektor på Teaterhögskolan i Göteborg samt Fredrik Haller, lärare vid Teaterhögskolan i Malmö.

Ett arrangemang i samarbete med Teaterbiennalen.

Statistisk kartläggning av jämställdheten i institutionernas organisation och repertoar

Bakgrund

Statens kulturråd är sedan 1994 statistikansvarig myndighet inom kulturområdet. Varje år tar Statens kulturråd fram ett antal rapporter om kulturstatistik inom olika områden. Hittills har myndigheten inte tagit fram någon könsuppdelad statistik över verksamheten vid de regionala och nationella institutionerna.¹

Kommittén bestämde sig för att göra en kartläggning av hur representationen av män och kvinnor ser ut vid de nationella och regionala institutionerna. Denna kartläggning ingår inte som uppdrag i kommitténs direktiv, men då behovet av en sådan varit stor har kommittén ändå valt att göra den. Vi har fokuserat på de konstnärliga yrkena och använder våra resultat som analysunderlag för att kunna exemplifiera de strukturer, bland annat könsmaktordningar, som finns inom scenkonstområdet både som arbetsmarknad, som kulturbärare och som ansvarigt för kulturarvet. Med de resurser som stått till vårt förfogande var vi tvungna att göra vissa begränsningar och kartläggningen kan inte betraktas som heltäckande för scenkonstområdet.

Kommittén önskar med detta överlämna det fortsatta initiativet för att kartlägga det offentligt finansierade scenkonstområdet till Statens kulturråd (se även vår motivering sist i denna bilaga).

¹ Det finns dock vissa sammanställningar över repertoarer, gjorda av organisationer (Karin Enberg på uppdrag av Teaterförbundet) och privatpersoner (Ylva Nyberg Bentancor och Andreas Engström inför seminarium på Musikmuseet 2004).

Genomförande

På teaterområdet bad vi de nationella institutionerna (2 stycken), de regionala teaterinstitutionerna (18 stycken) och stadsteatrarna (6 stycken) att inkomma med programblad och program för 2004/2005 och 2005/2006.

På dansområdet är de nationella och regionala institutionerna färre (6 stycken), så där valde kommittén att lägga till fyra gästspelsscener som har en central roll i danslivet.

På musikteaterområdet har vi valt att granska den nationella institutionen på området, och därtill ytterligare sex regionala institutioner som uppstår statligt anslag.

Inom musiklivet valde kommittén att fokusera på orkesterinstitutionerna (18 orkestrar). Att även kartlägga representationen inom länsmusiken blev en alltför övermäktig uppgift. Det var dels svårt att skilja ut genrer från varandra, att definiera vad som stämde överens med den definition av gestaltande scenkonst som kommittén arbetar efter. Dels var systemet med mycket liten egen produktion och stor beställningsverksamhet alltför omfattande att spegla i en kartläggning. Där får kommittén hänvisa till den statistik med jämställdhetsperspektiv som Statens kulturråd nu håller på att ta fram och som omfattar länsmusiken. Länsmusiken berörs dock i andra delar av utredningen. Materialet om orkesterinstitutionerna är inhämtat på samma sätt som det om teatern, men har även kompletterats med uppgifter ur Orkesterutredningens betänkande.²

All använd statistik över teater, dans, musik och musikteater är granskad och godkänd av respektive institution förutom statistiken över festivalernas repertoarer och organisationer som inte är granskad av de ansvariga.

Staten står för knappt hälften av de offentliga anslagen till kulturverksamhet. Vi har gjort en beräkning av hur statens anslag år 2005 fördelade sig mellan konstformerna teater, dans, musik och musikteater.

Publiken är en sällan kartlagd grupp, men vi har fått tillgång till en del av de fåtal marknadsundersökningar som ett antal av institutionerna har genomfört. Därutöver finns det två levnadsvaneundersökningar med delvis fokus på kulturvanor gjorda sedan 1999, det är Statistiska centralbyrån och Västsvenska SOM-institutet vid Göteborgs universitet som tagit fram dem.

² *Den professionella orkesterverksamheten i Sverige*, SOU 2006:34.

Fokus och omfattning

Den statistiska signifikansen för kartläggningen över organisation och repertoar (ej publik) får betraktas som heltäckande för de variabler som vi valt. Eventuella skillnader i mäns och kvinnors representation är på det sättet säkerställda. Tidsperioden är för kort för att dra slutsatser om någon tydlig trend i utvecklingen.

Teaterområdet

Vi har vi tittat på följande yrkesgrupper: teaterchefer, dramatiker, regissörer, skådespelare.

- Vi har korsat dramatiker med regissörer för att se om det finns några samband mellan hur regissörer väljer/utses att regissera dramatiker av ett visst kön.
- Vi har delat upp repertoaren i barn- respektive ungdoms/vuxenföreställningar. Det ger underlag för att avgöra om eventuella könsskillnader mellan regissörer och dramatiker som gör barn- respektive ungdoms/vuxenproduktioner.
- För de tre stora stadsteatrarna och Dramaten har vi granskat de regissörer som tar plats på stora scenen. Hur många är män och hur många är kvinnor?

Musikområdet

Vi har tittat på följande yrkesgrupper: operachefer, musikchefer, orkesterchefer, konstnärliga ledare, sångsolister, regissörer, koreografer, musiker och dirigenter. Vi räknar även på tonsättare och librettister.

- En fördjupad analys sker genom att dela upp tonsättare och librettister mellan dem som är födda före respektive efter år 1900.

Dansområdet

Vi har tittat på följande yrkesgrupper: danschefer/konstnärliga ledare och konstnärliga rådgivare, koreografer, scenografer och dansare i kompanierna. Vi har även tittat på två konstnärliga yrken bakom scenen, kostymör och ljusdesigner och vi har räknat på antalet dansroller på scenerna.

- En fördjupad analys av dansorganisationerna görs genom att gruppen organisationer som producerar en egen repertoar, jämförs med dem vars repertoar består av gästspel.
- En fördjupad analys av möjliga könsstereotypa yrkesgrupper bakom scenen görs genom att belysa yrkesgrupperna kostymör och ljusdesigner.

Konstmusikområdet

Vi har tittat på följande poster: chefsdirigenter, gästande dirigenter, musiker, solister (sång och instrument sammanslaget), programråd och tonsättare.

- En fördjupad studie av tonsättarna sker genom att dela upp dem i grupper om födda före respektive efter år 1900.
- En fördjupad analys sker även genom att granska könsammansättningen i programråden, och jämföra mellan programråd för vuxenrepertoar med programråden för barnrepertoar.

Kartläggning: Teater

Vi har avgränsat kartläggningen till professionell teater och till institutionernas egenproducerade repertoar. Statistiken belyser inte kvalitativa aspekter som rollernas omfattning eller betydelse i produktionen.

Tabell 1 Teaterinstitutioner i kartläggningen

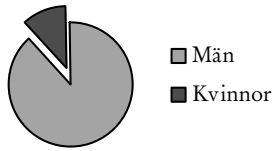
Nationella scener (2)	Regionala scener (15)
Dramaten	Byteatern Kalmar läns teater
Riksteatern	Dalateatern
	Folkteatern Gävleborg
	Folkteatern Göteborg
	Länsteatern i Örebro
	Norrbottnesteatern
	Regionteatern Blekinge – Kronoberg
	Smålands Musik och Teater
	Sörmlands Musik och Teater
	Teater Halland
	Teater Västernorrland
	Ung scen öst
	Västerbottensteatern
	Västsvenska Teater och Dans
	Östgöteatern
Stadsscener (5)	
Borås stadsteater	
Göteborgs stadsteater och Backa Teater	
Helsingborgs stadsteater	
Malmö dramatiska teater	
Stockholms stadsteater	
Bortfall (4)	
Gotlands länsteater	
Länsteatern Jämtland – Härjedalen	
Västmanlands teater	
Uppsala stadsteater	

Teaterchefer

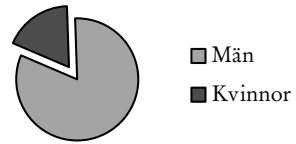
Ett litet bortfall i repertoar och organisation som ses i uppställningen ovan, gör att kartläggningen inte är fullkomligt heltäckande, men för teaterchefernas del så har vi varit i kontakt med dem alla och kan därför räkna dessa. Vi har valt att fokusera på titeln teaterchef. Vi är medvetna om att det i flera fall även finns en konstnärlig ledare som bestämmer över det konstnärliga arbetet, och vi ser en utveckling mot att uppdelningen mellan administrativ och konstnärlig chef ökar, men i de flesta fall i vår kartläggning är det samma person som är både teaterchef och konstnärlig ledare.

För de 26 teaterorganisationerna ser vi totalt för säsongen 2004/2005 tre kvinnliga chefer och 23 manliga chefer. Kvinnorna återfinns vid Riksteatern, vid Dalateatern och vid Sörmlands Musik och Teater. Övriga teatrar innehar alla manliga chefer. Det finns således till exempel ingen kvinnlig chef på någon av stadsteatrarna. Detta ger att den totala fördelningen av kvinnliga respektive manliga chefer på svenska teatrar för säsongen 2004/2005 är 12 procent kvinnor och 88 procent män.

Teaterchefer - alla teatrar 2004/05



Teaterchefer - alla teatrar 2005/06

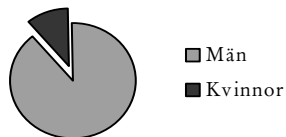


För säsongen 2005/2006 har det skett ett par förändringar. Ytterligare en kvinna har tillträtt som chef på en regional teater (Västerbottensteatern), och en kvinna har inträtt i delat ledarskap på en stadsteater (Helsingborgs stadsteater). Den totala fördelningen av kvinnor och män på teaterchefsposter har förändrats till 19 procent kvinnor och 81 procent män (5 kvinnor och 22 män).

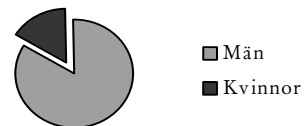
Tabell 2 Teaterchefer nationella teatrar, 2004/2005 och 2005/2006

Dramaten	Riksteatern

Teaterchefer - regionala teatrar 2004/05



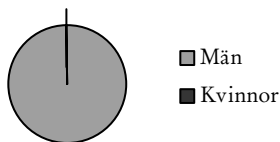
Teaterchefer - regionala teatrar 2005/06



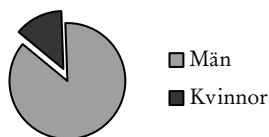
Vid de regionala teatrarna ses säsongen 2004/2005 16 manliga och två kvinnliga chefer. Säsongen efter, 2005/2006, ses 15 män och tre kvinnor som chefer.

På stadsteatrarna ses ingen kvinnlig chef säsongen 2004/2005 enligt diagram nedan. Säsongen efter, 2005/2006, ses en kvinnlig chef i delat ledarskap med en man, och således en kvinna och sju män på chefsposition vid stadsteatrarna.

Teaterchefer - stadsteatrar 2004/05



Teaterchefer - stadsteatrar 2005/06



Antal teaterproduktioner

För att förstå aktiviteten på de svenska scenerna följer här i tabell 3 en översikt över antalet pjäser som satts upp på respektive nationell scen, regional scen, och stadsteaterscen.³

Tabell 3 Antal teaterproduktioner

	2004/2005	2005/2006
Nationella scener	74	60
Regionala scener	98	111
Stadsscener	67	67
Totalt:	239	238

Antalet produktioner säsongen 2004/2005 var 239 respektive 238 säsongen 2005/2006. De nationella teatrarna gjorde ett färre antal produktioner jämfört med säsongen innan, medan de regionala gjorde fler.

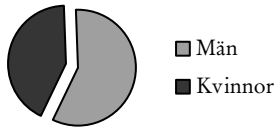
Regissörer

Totalt har vi räknat in 204 (2004/2005) respektive 196 (2005/2006) regissörer för de kartlagda säsongerna, med en total könsfördelning på 56 procent män och 44 procent kvinnor för 2004/2005, och 55 procent män och 45 procent kvinnor för 2005/2006, representationerna ligger således inom gränsen för en statistisk jämställdhet.⁴

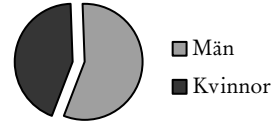
³ Fyra teatrar är inte medräknade, se tabell 1.

⁴ Vi räknar en statistisk jämställdhet som att det underrepresenterade könet uppgår till minst 40 procent av antalet, se även inledningskapitlet för en diskussion om detta.

Regissörer - alla scener 2004/05

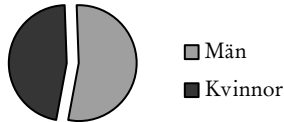


Regissörer - alla scener 2005/06

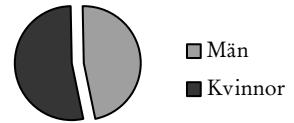


Intressant blir det när regissörerna delas upp i de olika nivåerna nationell nivå, regional nivå respektive stadsteater. Då ses till exempel att på de två nationella teatrarna har majoriteten regissörer svängt från män till kvinnor mellan de båda kartlagda säsongerna (från 53 procent män till 46 procent män, respektive från 47 procent kvinnor till 54 procent kvinnor) även om båda fördelningarna ligger nära en jämn könsfördelning.

Regissörer - nationella scener 2004/05



Regissörer - nationella scener 2005/06

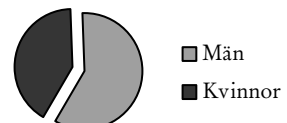


På de regionala scenerna är fördelningen i princip densamma och inom gränsen för statistisk jämställdhet för de båda säsongerna, 58 procent manliga regissörer och 42 procent kvinnliga regissörer.

Regissörer - regionala scener 2004/05



Regissörer - regionala scener 2005/06

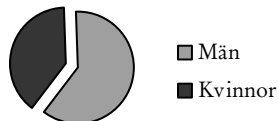


På stadsteaterscenerna ser vi den största andelen manliga regissörer, båda säsongerna ligger andelen på 60 procent män och 40 procent kvinnor.

Regissörer - stadsscener 2004/05



Regissörer - stadsscener 2005/06

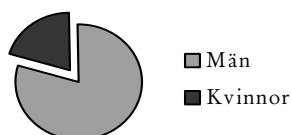


Totalt sett återfinns den största manliga övervikten vid stadsteatrarnas scener, den ligger precis på gränsen för en statistisk jämställdhet.

Regissör på stora scenen

För de tre stadsteatrarna Stockholm, Göteborg och Malmö samt Dramaten, har vi granskat vilka regissörer som tar plats på stora scenen. Totalt verkade 24 regissörer under säsongen 2004/2005 på de stora scenerna respektive 22 regissörer under säsongen 2005/2006. Könsfördelningen mellan dessa regissörer var säsongen 2004/2005, 79 procent män och 21 procent kvinnor. Säsongen 2005/2006 har kvinnornas andel ökat markant, till 32 procent och de manliga regissörerna står för 68 procent, men det ligger fortfarande inte inom gränsen för en statistisk jämställdhet.

Regissörer - stora scener 2004/05



Regissörer - stora scener 2005/06



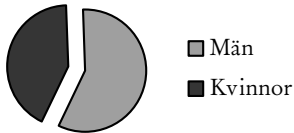
Skådespelare

Vi har räknat antalet anställda och kontrakterade skådespelare vid de statligt finansierade teaterinstitutionerna. Dessa siffror berör varken anställningens/kontraktens form eller omfattning.

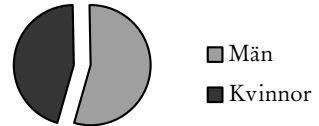
Den totala fördelningen av antalet skådespelare visar på att det genomgående är en lite större andel män än kvinnor anställda och anlitade men att fördelningen av manliga och kvinnliga skådespelare ligger inom gränsen för en statistisk jämställdhet. Sam-

mantaget fördelar de sig mellan 56 procent män och 44 procent kvinnor för säsongen 2004/2005, och en lite mer utjämnad fördelning under säsongen 2005/2006, då vi beräknar att 54 procent män och 46 procent kvinnor varit engagerade (cirka 1 900 personer totalt för respektive säsonger).

Skådespelare - alla scener 2004/05

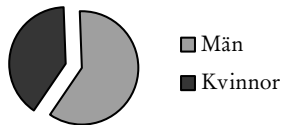


Skådespelare - alla scener 2005/06

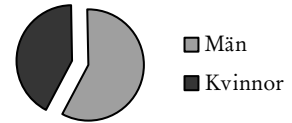


På de två nationella scenerna är majoriteten av de engagerade män, även om representationen ligger inom den statistiska jämställdhetsgränsen, 58 procent män 2004/2005 respektive 57 procent män 2005/2006, (och motsvarande andel kvinnor är 42 procent för 2004/2005 respektive 43 procent för 2005/2006).

Skådespelare - nationella scener 2004/05

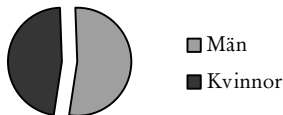


Skådespelare - nationella scener 2005/06

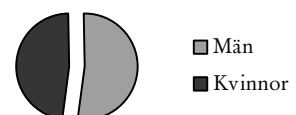


På de regionala teatrarna är representationen av kvinnor och män mer jämn, 52 procent män och 48 procent kvinnor för båda säsongerna.

Skådespelare - regionala scener 2004/05

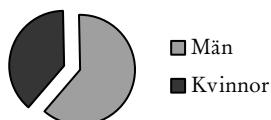


Skådespelare - regionala scener 2005/06

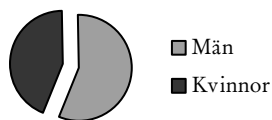


För stadsteatrarna ser vi en tydlig förändring mellan de båda kartlagda säsongerna, andelen representerade kvinnor har ökat. Säsongen 2004/2005 var de manliga skådespelarna 61 procent och de kvinnliga skådespelarna 39 procent och säsongen 2005/2006 var de manliga skådespelarna 56 procent och de kvinnliga 44 procent.

Skådespelare - stadsscener 2004/05



Skådespelare - stadsscener 2005/06



Vi ser också en viss skillnad mellan de olika nivåerna, på de regionala teatrarna är könsfördelningen betydligt jämnare än på stadsteatrarna där män utgör en större andel av de engagerade skådespelarna.

Här måste förtydligas att detta visar på antalet engagerade skådespelare, dessa siffror garanterar inte att skådespelarna har någon årsanställning, eller att de har haft en huvudroll eller annan betydande roll i någon av produktionerna. Det visar inte heller på åldersfördelningen för skådespelarna, vilket hade varit en intressant variabel att analysera.

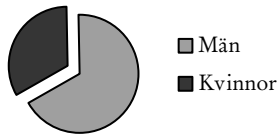
Dramatiker

Vi har räknat antalet spelade dramatiker vid landets scener. För varje institution är dramatiker räknade som enskilda personer vilket betyder att om en teater gjort flera uppsättningar av samma dramatiker är denna bara räknad en gång för den teatern. Däremot har en dramatiker som sätts upp på olika teatrar under samma säsong räknats för varje teater. För att se hur fördelningen mellan antalet verk av kvinnliga och manliga dramatiker (oavsett om det är samma person eller olika personer som författat) ser ut utifrån antalet uppsatta pjäser, finns en sammanställning under nästa rubrik.

Bland representationen av dramatiker finns en tydlig övervikt av män, men andelen kvinnor har ökat inom alla tre institutionsnivåerna från säsongen 2004/2005 till säsongen 2005/2006 – i den

totala sammanräkningen för säsongen 2004/2005 ser vi en fördelning, enligt våra beräkningar, som visar att 67 procent av dramatikererna är män och 33 procent av dramatikererna är kvinnor. Då har inte hänsyn tagits till om någon dramatiker representeras med flera verk. Säsongen 2005/2006 ökade andelen kvinnliga dramatiker något, så att 64 procent av författarna är män och 36 procent är kvinnor.

Dramatiker - alla scener 2004/05

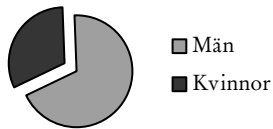


Dramatiker - alla scener 2005/06

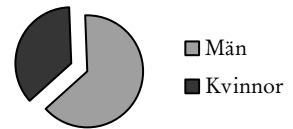


På den nationella nivån har andelen kvinnliga dramatiker ökat från 33 procent till 37 procent mellan de båda säsongerna (och motsvarande minskat från 67 procent män till 63 procent män).

Dramatiker - nationella scener 2004/05

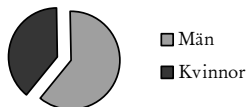


Dramatiker - nationella scener 2005/06

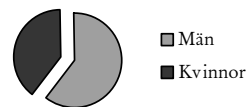


På de regionala teatrarna är representationen bland dramatikererna konstant mellan de båda säsongerna, 40 procent kvinnor och 60 procent män.

Dramatiker - regionala scener 2004/05

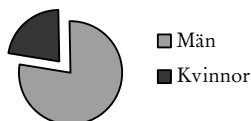


Dramatiker - regionala scener 2005/06

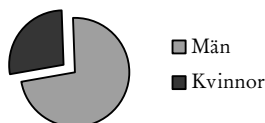


På stadsteatrarna ser vi en förändring från 77 procent manliga dramatiker och 23 procent kvinnliga till 71 procent manliga och 29 procent kvinnliga dramatiker.

Dramatiker - stadsscener 2004/05



Dramatiker - stadsscener 2005/06



Genomgående verkar könsrepresentationerna ha jämnat ut sig till säsongen 2005/2006, även om det inte går att fastställa någon trend utifrån endast dessa två säsongers repertoarer.

Dramatiker och regissörer efter produktion

Här kartläggs dramatiker och regissörer utifrån de verk som satts upp. Ett par produktioner har fallit bort genom att vi inte haft full information om textförfattare/dramatiker och regissör. Bortfallet uppskattas till mindre än fem procent.⁵

Ytterligare en faktor finns att belysa, men som vi räknar med inte har någon större effekt på resultatet: de redovisade uppsättningarna för Riksteatern och Stockholms stadsteater gäller inte säsongvis utan årsvis – det betyder att Riksteaterns och Stockholms stadsteaters repertoarer för *spelåret* 2004 är inräknade i redovisningen av säsongen 2004/2005 och deras repertoarer för *spelåret* 2005 är inräknade i redovisningen av säsongen 2005/2006.

En uppdelning har gjorts i barnteater respektive ungdoms- och vuxenteater. Här kan det finnas enstaka produktioner som hamnat i fel kategori, men de är i så fall ett marginellt antal. Då en man och en kvinna har delat på regi eller textförfattande har vi räknat dessa som "kvinna", eftersom vi är intresserade av att granska hur ofta kvinnor får utrymme i relation till män.

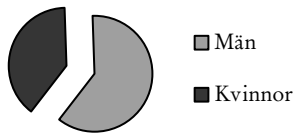
⁵ Jämför med det totala antalet angivna produktioner enligt tabell 3.

Dramatiker och regissörer säsongen 2004/2005, vuxen/ungdom

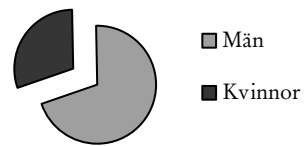
Antal ungdoms- och vuxenuppsättningar: 176

Säsongen 2004/2005 var 69 procent av verken för vuxna och ungdomar skrivna av manliga dramatiker och 31 procent av kvinnliga dramatiker. 60 procent av verken var regisserade av män och 40 procent var regisserade av kvinnor.

Regissörer ungdoms/vuxenprod. 2004/05

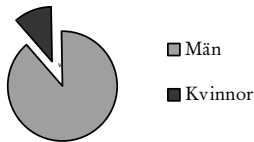


Dramatiker ungdoms/vuxenprod. 2004/05

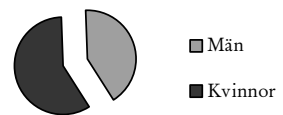


En uppdelning av hur kvinnliga och manliga regissörer väljer eller väljs ut att regissera en viss dramatiker visar att av de 122 verk som är skrivna av män har 76 procent regisserats av män och 23 procent har regisserats av kvinnor. Av de 105 verk som är regisserade av män är 11 procent skrivna av kvinnor och 89 procent skrivna av män.

Manliga regissörer regisserar dramatiker, 2004/05



Kvinnliga regissörer regisserar dramatiker, 2004/05



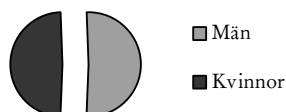
Av de 54 verk som skrivits av en kvinnlig dramatiker har 78 procent regisserats av kvinnor och 22 procent av män. Av de 71 verk som regisserats av kvinnor har 41 procent skrivits av män och 59 procent skrivits av kvinnor.

Dramatiker och regissörer säsongen 2004/2005, barn

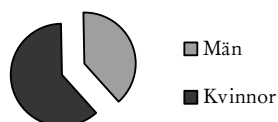
Antal barnuppsättningar: 50

Av uppsättningarna som riktar sig till barn är hälften författade av kvinnor och hälften av män 2004/2005. Regissörerna till de 50 uppsättningarna fördelar sig mellan 38 procent män och 62 procent kvinnor.

Dramatiker - barnproduktioner 2004/05

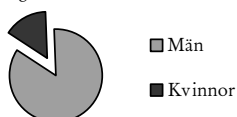


Regissörer - barnproduktioner 2004/05

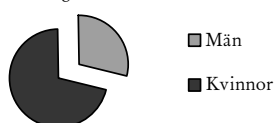


De manliga regissörerna har till 84 procent regisserat verk av män och till 16 procent av kvinnor. De kvinnliga regissörerna har till 29 procent regisserat verk av män och till 71 procent regisserat verk av kvinnor.

Manliga regissörer regisserar dramatiker, 2004/05



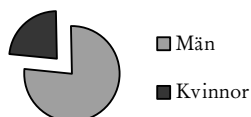
Kvinnliga regissörer regisserar dramatiker, 2004/05

*Dramatiker och regissörer säsongen 2005/2006, vuxen/ungdom*

Antal ungdoms- och vuxenuppsättningar: 180

70 procent av verken denna säsong är skrivna av manliga dramatiker och 30 procent är skrivna av kvinnliga dramatiker. 61 procent av verken regisseras av män och 39 procent regisseras av kvinnor.

Dramatiker - ungdoms/vuxenprod. 2005/06

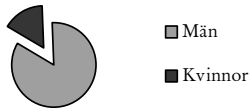


Regissörer - ungdoms/vuxenprod. 2005/06



Av de 110 verk som är regisserade av män är 16 procent skrivna av kvinnor och 83 procent skrivna av män. Av de 70 verk som regisserats av kvinnor har 49 procent skrivits av män och 51 procent skrivits av kvinnor.

Manliga regissörer regisserar dramatiker, 2005/06



Kvinnliga regissörer regisserar dramatiker, 2005/06

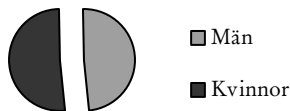


Dramatiker och regissörer säsongen 2005/2006, barn

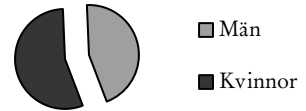
Antal barnuppsättningar: 52

Av produktionerna som riktar sig till barn är 48 procent skrivna av män och 52 procent skrivna av kvinnor säsongen 2005/2006.

Dramatiker - barnproduktioner 2005/06

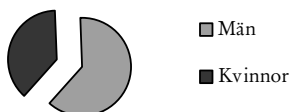


Regissörer - barnproduktioner 2005/06

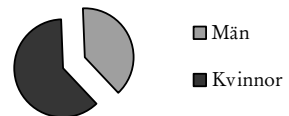


Regissörerna till de 52 uppsättningarna är 44 procent män och 56 procent kvinnor. 25 manliga dramatiker har till 56 procent regisserats av män och till 44 procent av kvinnor.

Manliga regissörer regisserar dramatiker, 2005/06



Kvinnliga regissörer regisserar dramatiker, 2005/06



23 manliga regissörer har satt upp 61 procent manliga dramatiker och 39 procent kvinnliga dramatiker. Kvinnliga regissörer har till

38 procent regisserat manliga dramatiker och till 62 procent kvinnliga.

Sammanfattning teater

Statistiken ovan visar att män i mycket större utsträckning än kvinnor är chefer inom de kartlagda teaterverksamheterna. Dramatikerna vid de svenska scenerna är till antalet många fler män än kvinnor. Främst på de nationella scenerna och på stadsteatrarna ligger fördelningen bortom vad vi kallar en statistisk jämställdhet. Skådespelare och regissörer är däremot statistiskt sett jämställt representerade. När vi granskar vilka regissörer som regisserar på stora scenen ser vi att cirka 70 procent är män och cirka 30 procent är kvinnor under senaste säsongen 2005/2006. När regissörer och dramatiker delas upp i kategorierna barn- respektive ungdoms/vuxenrepertoar ses en tydlig uppdelning mellan en manlig och en kvinnlig sfär. Mest tydlig är den manliga sfären genom att de manliga regissörerna i större utsträckning regisserar manliga dramatiker inom ungdoms/vuxenrepertoaren än vad kvinnliga regissörer regisserar kvinnliga dramatiker inom ungdoms/vuxenrepertoaren. I 11 procent av produktionerna 2004/2005 respektive 16 procent av produktionerna 2005/2006 har en man regisserat en kvinnlig dramatiker. Kvinnliga regissörer har i 41 procent respektive 49 procent av produktionerna för de båda säsongerna regisserat manliga dramatiker. I barnproduktionen ses en jämnare könsfördelning, med bara en liten övervikt av kvinnor. Men här ses att män i större utsträckning regisserar dramatik gjord av män och kvinnor regisserar dramatik gjord av kvinnor.

Kartläggning: Dans

Dansscenerna och ensemblerna är tio till antalet och har indelats i två kategorier efter organisationsform, den ena är gästspelsscener och den andra är ensembler/repertoarscener. Gästspelsscener karaktäriseras av att inte ha ett fast kompani. Dansens Hus är utöver gästspelsscen också en scen där kompanierna, Cullbergbaletten, Göteborgsoperan, Kungliga Baletten och Skånes dans-teater kan presentera delar av sina repertoarer.

Organisationsformen gästspelsscen betyder i stort att ledningen i många fall inte har samma inflytande över innehållet i en enskild uppsättning som ledningen vid repertoarscener har. Ledningen vid gästspelsscener har inflytande över vilken koreograf som väljs medan den enskilde koreografen vid en gästspelsscen i större utsträckning bestämmer över sin specifika uppsättning.⁶

En avgränsning har gjorts. Vi har inte kartlagt producenter och repetitörer då de ses som befattningar som inte har direkt inflytande över gestaltningen av dansen.

Tabell 4 Scener och kompanier som ingår i kartläggningen

Kompanier/Repertoarscener	Gästspelsscener
Cullbergbaletten	Atalante
Göteborgsoperan	Dansens Hus
Kungliga Baletten	Dansstationen
Norrdans	Moderna Dansteatern
Skånes dansteater	
Älvsborgsteaterns dansensemble	

Antal verk för respektive säsong

I sammanräkningen i tabell 5 ses att ett färre antal verk är uppförda för innevarande säsong i jämförelse med föregående – detta tolkas som att möjligen inte alla verk har kommit med i sammanställningen för denna säsong. Detta kan bero på att det inte fanns full information om denna säsong vid tidpunkten för kartläggningen.

Tabell 5 Antal produktioner

	2004/2005	2005/2006
Gästspelsscener	136	86
Repertoarscener	61	61
Totalt	197	147

⁶ För Dansens Hus gäller däremot för besöken från institutionerna att det är respektive institutionschef som bestämmer vilken koreograf som ska gästa Dansens Hus.

Danschefer och konstnärliga ledare

Danschefer och konstnärliga ledare räknar vi till samma kategori. I en del organisationer innehåller samma person båda funktionerna och i en del organisationer finns det upp till tre personer som delar på de båda uppdragen.

Tabell 6 Danschefer och konstnärliga ledare 2004/2005

Repertoarscener	Gästspelsscener	Totalt
★★★★	★★★★	★★★★★★
***	**	*****

Tabell 7 Danschefer och konstnärliga ledare 2005/2006

Repertoarscener	Gästspelsscener	Totalt
★★★★	★★★	★★★★★★
*****	**	*****

I tabell 6 och 7 ovan ses att för repertoarscenerna var sammantaget fyra män och tre kvinnor chefer under säsongen 2004/2005 och säsongen efter var fyra män och fyra kvinnor chefer. För gästspelsscenerna var fyra män och två kvinnor chefer säsongen 2004/2005, säsongen efter var dessa tre män och två kvinnor. Totalt ses ett något större antal män i chefsposition under säsongerna.

Konstnärliga rådgivare

Konstnärliga rådgivare är ibland en person och ibland en grupp.

Här ses att kvinnor är fler till antalet än män i båda organisationsformerna och under båda säsongerna. Bland gästspelsscenerna är det bara en organisation som har konstnärliga rådgivare, dessa är

två män och fyra kvinnor för båda säsongerna. Totalt sett ser vi fyra män och tio kvinnor som konstnärliga rådgivare under de båda granskade säsongerna.

Tabell 8 **Konstnärliga rådgivare 2004/2005**

Repertoarscener	Gästspelsscener	Totalt
★★	★★	★★★★
★★★★★★	★★★★	★★★★★★★★

Tabell 9 **Konstnärliga rådgivare 2005/2006**

Repertoarscener	Gästspelsscener	Totalt
★★	★★	★★★★
★★★★★★	★★★★	★★★★★★★★

Kvinnor är dominerande på posten som konstnärliga rådgivare, av det totala antalet utgör de 71 procent och män utgör 29 procent.

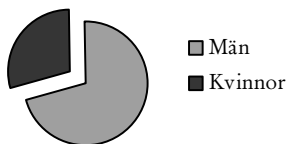
Koreografer

Det totala antalet verksamma koreografer, med en liten risk för att någon räknats fler än en gång i de fall den verkat på flera scener under samma säsong, är att 2004/2005 har 46 procent manliga koreografer och 54 procent kvinnliga koreografer verkat på de undersökta scenerna. Under säsongen 2005/2006 har 49 procent varit män och 51 procent varit kvinnor av dem som verkat som koreografer på de undersökta scenerna. Sammanställningen av de senaste två säsongernas⁷ dansrepertoarer, visar på att inom gruppen koreografer finns det vissa könsskillnader. I cirkeldiagrammen nedan ses att på repertoarscenerna dominerar andelen manliga

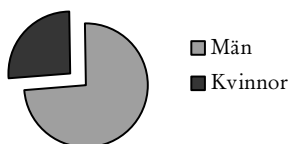
⁷ För Dansens Hus endast, bygger siffrorna för koreografer (enbart) på kalenderåret 2004 säsongen 2004/05 respektive kalenderåret 2005 säsongen 2005/06.

koreografer, medan de kvinnliga koreograferna dominerar på gästspelsscenerna.

Koreografer - repertoarscener 2004/05



Koreografer - repertoarscener 2005/06

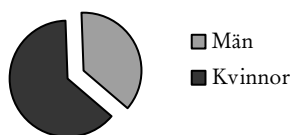


På repertoarscenerna verkade 51 koreografer säsongen 2004/2005, av dem var 71 procent män och 29 procent kvinnor. Säsongen 2005/2006 verkade 49 koreografer på repertoarscenerna och av dem var 73 procent män och 27 procent kvinnor.

Koreografer - gästspelsscener 2004/05



Koreografer - gästspelsscener 2005/06

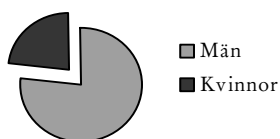


På gästspelsscenerna verkade totalt 115 koreografer säsongen 2004/2005, alltså mer än dubbelt så många koreografer som på repertoarscenerna, av dessa var 67 procent kvinnor och 33 procent män. Säsongen 2005/2006 verkade totalt 94 koreografer på gästspelsscenerna, av dem var 64 procent kvinnor och 36 procent män.

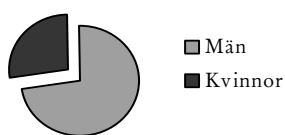
Scenografer

Scenograferna är till antalet inte lika många som koreograferna. För säsongen 2004/2005 ses en total könsfördelning på 59 procent män och 41 procent kvinnor, och säsongen 2005/2006 ses en total könsfördelning på 63 procent män och 37 procent kvinnor. I uppdelningen av repertoar respektive gästspelsscener ses även här ett visst könsmonster genom att andelen män på repertoarscenerna är större än vad den är på gästspelsscenerna.

Scenografer - repertoarscener 2004/05

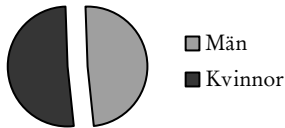


Scenografer - repertoarscener 2005/06

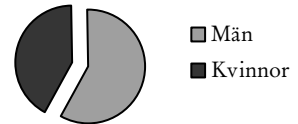


Säsongen 2004/2005 arbetade 36 personer som scenografer på repertoarscenerna, 75 procent av dessa var män och 25 procent var kvinnor. Säsongen 2005/2006 arbetade 26 personer som scenografer på repertoarscenerna, 69 procent var män och 31 procent var kvinnor.

Scenografer - gästspelsscener 2004/05



Scenografer - gästspelsscener 2005/06

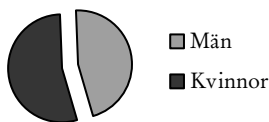


Vid gästspelsscenerna säsongen 2004/2005 var 48 procent av scenograferna män och 52 procent kvinnor (52 personer). Säsongen 2005/2006 var 58 procent av scenograferna män och 42 procent kvinnor (33 personer).

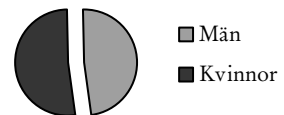
Dansare i kompanierna – fasta ensembler

Enligt definitionen av de båda grupperna ska det bara finnas fast anställda dansare i gruppen repertoarscener. Totalt är det säsongen 2004/2005 160 anställda dansare och säsongen 2005/2006 154 anställda dansare. Båda säsongerna är fördelningen 54 procent kvinnor och 46 procent män, det vill säga att i de fasta kompanierna ses en liten övervikt av kvinnor vilket ligger inom gränsen för en statistisk jämställdhet.

Dansare i kompanierna 2004/05



Dansare i kompanierna 2005/06



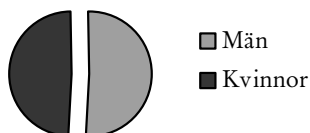
Dansstationen som vi angivit som gästspelsscen och således inte räknat med här, hade ändå säsongen 2004/2005 haft tre kvinnor

och en man anställda som dansare, och säsongen 2005/2006 haft fyra kvinnor och två män anställda som dansare.

Dansare på scenen

Dansare på scenen innebär antalet dansare som deltar i respektive föreställning och där antalet deltagare för respektive uppsättning sedan räknas samman utan att ta hänsyn till om någon individ deltagit i flera olika uppsättningar vid en scen. Det kan sägas motsvara antalet dansroller, utan att ta hänsyn till om en individ dansat flera roller i en produktion.

Dansare på repertoarscener 2004/05



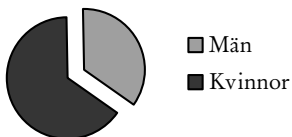
Dansare på repertoarscener 2005/06



Säsongen 2004/2005 var antalet dansare på repertoarscenerna jämt fördelade med 51 procent män och 49 procent kvinnor (totalt 681 dansare) på repertoarscenerna. Säsongen 2005/2006 var fördelningen fortfarande mycket jämn men andelen kvinnor ökade till 51 procent medan andelen män var 49 procent (totalt 435 dansare).

Vid gästspelsscenerna var dansarna till antalet 676 säsongen 2004/2005, av dessa var 65 procent kvinnor och 35 procent män.

Dansare - gästspelsscener 2004/05



Dansare - gästspelsscener 2005/06

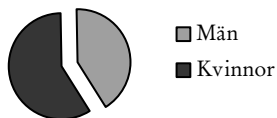


Säsongen 2005/2006 var 58 procent av dansarna kvinnor och 42 procent män (totalt 354 dansare). Vi ser alltså att andelen kvinnor är större vid gästspelsscenerna än vid repertoarscenerna.

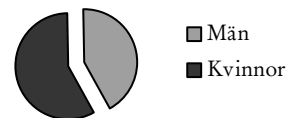
Kostymör

Kostymör är traditionellt sett ett kvinnligt dominerat arbetsområde. Det syns även här, även om det också finns ett antal män som arbetar som kostymör. På repertoarscenerna har 40 personer arbetat som kostymör säsongen 2004/2005, av dem var 43 procent män och 57 procent kvinnor. Säsongen 2005/2006 var det 29 personer som arbetade som kostymör och av dem var 33 procent män och 67 procent kvinnor.

Kostymörer - repertoarscener 2004/05

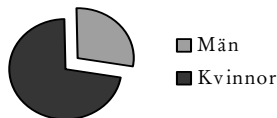


Kostymörer - repertoarscener 2005/06

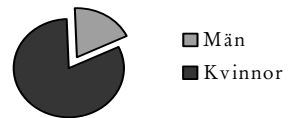


På gästspelsscenerna har 72 personer arbetat som kostymörer säsongen 2004/2005, 28 procent män och 72 procent kvinnor, och under säsongen 2005/2006 har 32 personer arbetat som kostymörer, 19 procent män och 81 procent kvinnor.

Kostymörer - gästspelsscener 2004/05



Kostymörer - gästspelsscener 2005/06



Igen ser vi ett mönster av att det är förhållandevis fler män på repertoarscenerna än på gästspelsscenerna.

Ljusdesigner

Ljusdesigner är till skillnad från kostymör en helt igenom mansdominerad yrkeskategori. På repertoarscenerna ser vi 86 procent

män och 14 procent kvinnor för säsongen 2004/2005 (29 personer), och 90 procent män och 10 procent kvinnor (21 personer) för säsongen 2005/2006.

Ljusdesigner - repertoarscener 2004/05

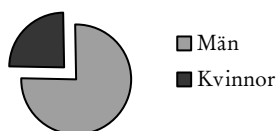


Ljusdesigner - repertoarscener 2005/06

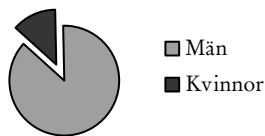


Totalt har andelen kvinnliga ljusdesigners varit större på gästspels-scenerna än på repertoarscenerna, även om majoriteten ljusdesigners består av män även där.

Ljusdesigner - gästspels-scener 2004/05



Ljusdesigner - gästspels-scener 2005/06



Säsongen 2004/2005 arbetade 60 personer på gästspels-scenerna som ljusdesigner, av dem var 75 procent män och 25 procent kvinnor, säsongen 2005/2006 arbetade 37 personer som ljusdesigner, 86 procent män och 14 procent kvinnor.

Sammanfattning dans

Dansen visar generellt sett upp en övervikt av kvinnor till antalet. När vi tittar närmare på de olika positionerna framträder mönster av något fler män på chefspositioner medan de konstnärliga rådgivarna är fler kvinnor till antalet. För de skapande befattningarna koreograf och scenograf ses ett mönster av att andelen män är mycket större på repertoarscenerna. De kvinnliga koreograferna återfinns på gästspels-scenerna, medan scenograferna på gästspels-scenerna är fördelade inom en statistisk jämställdhet.

Dansarna i kompanierna visar på en liten majoritet av kvinnor men representationen ligger inom jämställdhetsgränsen, även bland dansrollerna vid repertoarscenerna är män och kvinnor jämnt fördelade. Däremot är dansrollerna på gästspelsscenerna till antalet dominerade av kvinnor, 65 procent kvinnor 2004/2005 och 58 procent 2005/2006. Kostymör är ett kvinnodominerat yrke även om det ses på repertoarscenerna att relativt många män arbetar som kostymör. Ljusdesigner är ett mycket mansdominerat yrke. Generellt ses även för ljusdesigners relativt fler män på repertoarscenerna, och relativt fler kvinnor på gästspelsscenerna.

Kartläggning: Musikteater

Vi har tittat på repertoar och deltagare vid sju av landets musikteaterscener.⁸ Även om dessa bara är ett fåtal institutioner och musikteaterns positioner delvis motsvarar teater och delvis orkester och således skulle kunna ingå i dessa avsnitt, så som regissör, dirigent och orkestrens medlemmar, så redovisas musikteater här separat.

Tabell 10 Musikteaterinstitutioner i kartläggningen

2004/2005	2005/2006
Folkoperan	Folkoperan
Göteborgsoperan	Göteborgsoperan
Kungliga Operan	Kungliga Operan
Malmö Opera och Musikteater	Malmö Opera och Musikteater
Piteå Kammaropera	Norrlandsoperan
	Piteå Kammaropera
<i>Saknas:</i>	Värmlandsoperan
<i>Norrlandsoperan</i>	
<i>Värmlandsoperan</i>	

Antalet verk som satts upp ses i tabell 11 nedan. 34 verk säsongen 2004/2005 då två institutioner inte är medräknade, och 40 verk säsongen 2005/2006 då alla musikteaterinstitutioner ingår.

⁸ För säsongen 2004/2005 saknas två scener: Värmlandsoperan och Norrlandsoperan.

Tabell 11 Antal musikteaterverk

	2004/2005	2005/2006
Antal verk	34	40

Chefer inom musikteatern

När vi lägger samman de personer som sitter i ledningsposition inom dessa organisationer, det vill säga titlar som operachef, VD, konstnärlig ledare, musikchef och orkesterchef, ser vi att majoriteten av dessa beslutsfattare är män. För säsongen 2004/2005 har vi totalt 17 personer, 14 män och tre kvinnor. För säsongen 2005/2006 finns 21 personer på dessa positioner, 17 män och fyra kvinnor (andelen manliga chefer uppgår till 80 procent).

Fast anställda dirigenter

Inte alla organisationer har fast anställda dirigenter, men för innevarande säsong 2005/2006 finns det fem fast anställda dirigenter, tre män och två kvinnor.⁹ För säsongen 2004/2005 är dessa två män och en kvinna. Detta är en stor andel kvinnliga dirigenter, då de kvinnliga dirigenterna i de flesta andra sammanhang, så som gäst-dirigenter här nedan, uppgår till cirka fem procent.

Gästande dirigenter

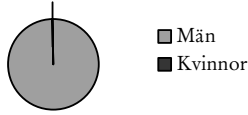
Gäst-dirigenter gäller hela den verksamhet som bedrivs av musikteaterinstitutionernas orkestrar.¹⁰ År 2004/2005 uppger de fem musikteaterinstitutionerna att deras orkestrar anlitat 38 gäst-dirigenter, alla var män. Innevarande säsong 2005/2006 uppger de sju musikteaterinstitutionerna att de anlitat 57 dirigenter som är män och två dirigenter som är kvinnor, vilket motsvarar fem procent kvinnor och 95 procent män.

⁹ Folkoperan och Norrlandsoperan har kvinnliga dirigenter anställda. Kungliga Operan och Piteå Kammaropera har inte fast anställda dirigenter.

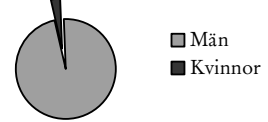
¹⁰ Observera att orkestrarna inom musikteater inte ingår i kartläggningen av konstmusikorkestrarna som följer i nästa avsnitt, förutom i sammanställningen över konsertmästare, då utvalda orkestrar ingår.

Koreografer

Gästdirigenter - musikteater 2004/05



Gästdirigenter - musikteater 2005/06



Koreografer anlitas långt ifrån alltid för att sätta upp musikteater. För säsongen 2004/2005 har endast angivits fem manliga koreografer och fyra kvinnliga. För säsongen 2005/2006 har angivits nio manliga och sju kvinnliga koreografer, således en jämn könsfördelning.

Tabell 12 Koreografer vid musikteaterinstitutionerna

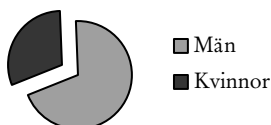
2004/2005	2005/2006
♂♂♂♂♂	♂♂♂♂♂♂♂♂♂
♀♀♀♀	♀♀♀♀♀♀♀

Regissörer

För musikteater spelar regissören en speciell roll. Verken återkommer ofta säsong efter säsong i samma version som uruppförandet, genom att regin för uruppförandet nedtecknas och förvaltas av en regiassistent. Det finns därför i dag många verk, till exempel vid Kungliga Operan, som spelas men vars regissör till och med avlidit. Vi har fokuserat på att kartlägga dessa ursprungsregissörer, för att vi anser att det är deras konstnärliga bedrifter som ligger till grund för uppsättningen.

Vi kan se att för säsongen 2004/2005 har verk av 22 regissörer spelats, 32 procent kvinnor och 68 procent män. För säsongen 2005/2006 har verk av 37 regissörer spelats, 27 procent kvinnor och 73 procent män.

Regissörer - musikteater 2004/05



Regissörer - musikteater 2005/06

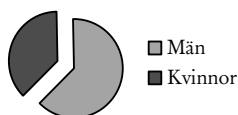


Musiker

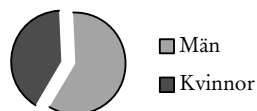
De musiker som redovisas är orkestrarnas medlemmar, både fast anställda och tillfälligt anställda. För säsongen 2004/2005 (då två orkestrar saknas) ser vi att fördelningen över det totala antalet musiker är 58 procent män och 42 procent kvinnor, således inom gränsen för en statistisk jämställdhet. Om vi istället ser på medelvärdet för könsfördelningarna i respektive orkester – för att orkestrarna ska ha samma vikt oavsett om de har 10 eller 100 medlemmar, ligger detta på 61 procent män och 39 procent kvinnor. Säsongen 2005/2006 ser vi en fördelning mellan det totala antalet musiker på 62 procent män och 38 procent kvinnor, medan medelvärdet för könsfördelningarna i respektive orkester är 67 procent män och 33 procent kvinnor, således inte längre inom gränsen för det vi kallar en statistisk jämställdhet.

Anmärkningsvärt är Folkoperan som är den enda orkester med en knapp majoritet av kvinnliga medlemmar, 51 procent. De övriga orkestrarna har en majoritet av manliga musiker.

Musiker - musikteater 2005/06



Musiker - musikteater 2004/05

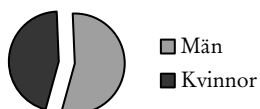


Sångsolister

Här har vi frågat efter sångsolister vid musikteaterscenerna, med utgångspunkten i att hålla isär fast anställda och gästande sångsolister. Men här redovisar vi dem sammanräknade eftersom vi inte fått in tillräcklig information för att göra den uppdelning vi önskade.

Vad vi ser är en lätt övervikt av män för båda säsongerna. För 2004/2005, (då två musikteaterinstitutioner inte är medräknade) har 210 sångsolister agerat på scenerna, 53 procent män och 47 procent kvinnor. Säsongen 2005/2006 agerade 234 sångsolister på de kartlagda scenerna, 59 procent män och 41 procent kvinnor.

Sångsolister - musikteater 2004/05



Sångsolister - musikteater 2005/06



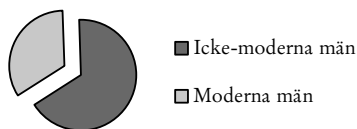
Tonsättare och librettister

Upphovsmän till musikteater är en genomgående mansdominerad grupp både vad gäller tonsättare och librettister. Vi har gjort en åldersindelning för tonsättarna och librettisterna i kategorierna ”födda före år 1900”, respektive ”födda år 1900 eller senare”. De som är födda från år 1900 och senare kallar vi moderna och dem har vi delat in i utländska respektive svenska.

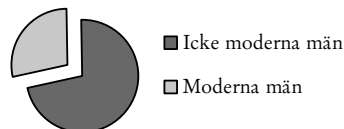
Vi återfinner två kvinnliga librettister, en under respektive säsong, bland det totala antalet representerade tonsättare och librettister. De räknas båda till kategorin svenska och moderna. Av detta ser vi det som befogat att endast titta närmare på de män som är representerade på Sveriges musikteaterscener. Vi vill här belysa relationen mellan icke-moderna och moderna tonsättare och librettister, både svenska och utländska.

Cirkeldiagrammen nedan visar på de verk som har enbart män som upphovsmän och de visar på en översikt av dem som är födda före sekelskiftet år 1900. För säsongen 2004/2005 ser vi att 65 procent av verken var skapade av manliga upphovsmän födda före år 1900 och att 35 procent av verken var skapade av manliga upphovsmän som var födda från år 1900 och senare. För säsongen 2005/2006 ser vi att 71 procent av verken var skapade av upphovsmän som var födda före år 1900, och att 28 procent av verken var skapade av upphovsmän födda från år 1900 och senare.

Musikteaterverkens upphovsmän 2004/05



Musikteaterverkens upphovsmän 2005/06



Bland verken skapade av moderna tonsättare och librettister säsongen 2004/2005 är en tredjedel av verkens upphovsmän svenska och två tredjedelar utländska, medan de under säsongen 2005/2006 är cirka hälften svenska och hälften utländska.

Sammanfattning av musikteaterverksamheten

Vi ser här en överblick av manliga chefer, 80 procent män och 20 procent kvinnor. Ett positivt och intressant faktum är att av det fåtal fast anställda dirigenter är kvinnor bättre representerade än de generellt är bland dirigenter, innevarande säsong 2005/2006 är två kvinnor och tre män anställda som dirigenter. Den kvinnliga representationen bland de gästande dirigenterna är fortfarande på sin höjd fem procent. Koreograferna är ganska jämnt fördelade mellan män och kvinnor, medan regissörerna till stor del är män. Musikerna är till större andel män, även om Folkoperan är den enda som har en jämn könsfördelning. Genomsnittet av könsfördelningarna för respektive orkester, säsongen 2005/2006 är dock detsamma som för orkestrarna här nedan, 67 procent män och 33 procent kvinnor. Sångsolisterna ligger inom den statistiska jämställdhetsgränsen men under båda säsongerna är männen fler än kvinnorna till antalet. De flesta av musikteaterverken är i dagsläget fortfarande skapade av män födda före år 1900. Av de verk som är skapade av personer födda efter år 1900, cirka tio stycken för respektive säsong, återfinns två kvinnliga librettister och övriga upphovsmän är män.

Kartläggning: Orkesterverksamhet

Kommittén har kartlagt de svenska statligt finansierade orkestrarna med inriktning på konstmusik för säsongen 2005/2006 genom att granska deras generalprogram och genom att få information direkt från ansvariga i orkesterledningarna. För föregående säsonger har kommittén delvis hämtat av material från Orkesterutredningens kartläggning och delvis av en egen kartläggning. Av detta skäl är informationen inte likvärdig i sin omfattning mellan säsongerna men bör ändå tydligt spegla förhållandet väl inom konstområdet. Vi har fokuserat på solister, sång och instrument gemensamt, musiker i orkestrarna, chefsdirigenter och gästande dirigenter och programrådets representanter.

Tabell 13 Orkestrar i kartläggningen

17 konstmusikorkestrar*

Camerata Nordica
 Dalasinfoniettan
 Gävle Symfoniorkester
 GöteborgsMusiken
 Göteborgs Symfoniker
 Helsingborgs Symfoniorkester
 Jönköpings Sinfonietta
 Kungliga Filharmoniska Orkestern
 Malmö Symfoniorkester
 Musica Vitae
 Norrbottens Kammarorkester
 Norrköpings Symfoniorkester
 Stockholms läns blåsarsymfoniker
 Sundsvalls Kammarorkester
 Sveriges Radios Symfoniorkester
 Uppsala Kammarorkester
 Västerås Sinfonietta

*Svenska Kammarorkestern i Örebro ingår inte

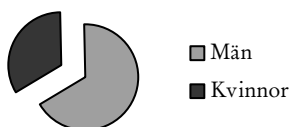
Chefdirigenter

I kommitténs kartläggning och i Orkesterutredningens¹¹, framkommer att alla chefdirigenter under de undersökta perioderna för alla konstmusikorkestrar i Sverige, är män.

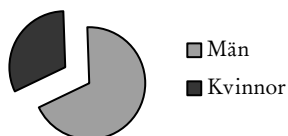
Musiker i orkestrarna

De anställda musikerna i de svenska orkestrarna säsongen 2005/2006 består av 67 procent män och 33 procent kvinnor (totalt 828 personer). En beräkning av genomsnittet när det gäller könsfördelningarna för respektive orkester visar på samma fördelning, 67 procent män och 33 procent kvinnor. För säsongen 2004/2005 ingår 13 orkestrar i kartläggningmaterialet och även här ses en liknande könsfördelning om 66 procent män och 34 procent kvinnor.¹²

Musiker - orkestrar 2004/05



Musiker - orkestrar 2005/06



Förste konsertmästare

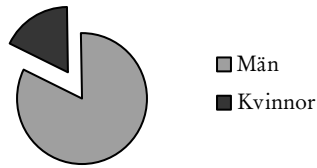
Förste konsertmästare innehar orkesterns mest ledande position, som arbetsledare och förmedlande länk mellan dirigent och orkester. I de nio största orkestrarna i Sverige innehas denna position av 14 män och tre kvinnor, det utgör 82 procent män och 18 procent kvinnor.¹³ Detta står inte i paritet med könsrepresentationen i orkestrarna i stort, som ligger runt 65 procent män och 35 procent kvinnor.

¹¹ *Den professionella orkesterverksamheten i Sverige*, SOU 2006:34.

¹² Kommitténs kartläggning, här ingår inte Svenska Kammarorkestern i Örebro, Stockholms läns blåsarsymfoniker, Norrköpings Symfoniorkester, Jönköpings Sinfonietta och GöteborgsMusiken.

¹³ Gävle Symfoniorkester, Göteborgs Symfoniker, Helsingborgs Symfoniorkester, Kungliga Filharmoniska Orkestern, Sveriges Radios Symfoniorkester, Norrköpings Symfoniorkester, Malmö Symfoniorkester, Kungliga Hovkapellet, Göteborgsoperans orkester.

Förste konsertmästare i de nio största orkestrarna 2005/06

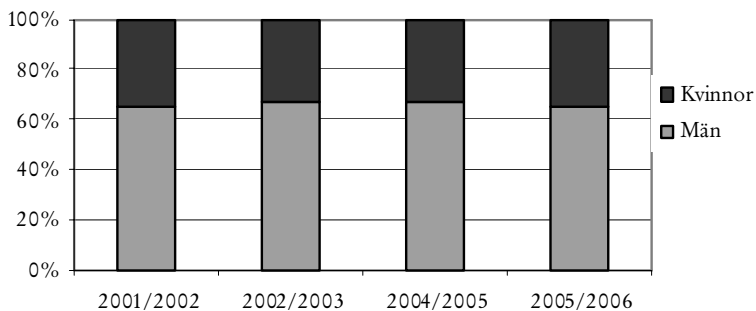


Solister

De solister, både sångare och instrumentalister, som har anlitats respektive är anställda som solister i orkestrarna under säsongen 2005/2006 är 66 procent män och 34 procent kvinnor (totalt 814 personer). Se i diagrammet nedan stapeln längst till höger.

Vårt kartläggningmaterial tillsammans med material över solister från Orkesterutredningen¹⁴ ger en könsfördelning över tid i diagrammet nedan. Fyra av de senaste fem säsongerna, observera att säsongen 2003/2004 inte är medräknad, ser könsfördelningen bland antalet solister i orkestrarna ut att ligga konstant mellan 65 och 67 procent. Se även tabell 14 för de exakta siffrorna.

Solister, sång och instrument, vid svenska konsrtmusik-orkestrar 2002 - 2006



¹⁴ Den professionella orkesterverksamheten i Sverige, SOU 2006:34.

Tabell 14 Solister, sång och instrument, 2001–2006

Säsong	Män	Kvinnor
2001/2002	67 %	33 %
2002/2003	68 %	32 %
2004/2005*	67 %	33 %
2005/2006	65 %	35 %

* Säsongen 2004/2005 ingår endast de sju symfoniorkestrarna; Kungliga Filharmoniska Orkestern, Sveriges Radios Symfoniorkester, Göteborgs Symfoniker, Gävle Symfoniorkester, Malmö Symfoniorkester, Helsingborgs Symfoniorkester, Norrköpings Symfoniorkester.

Gästande dirigenter

Gästande dirigenter uppgår till 92 procent män och 8 procent kvinnor (totalt 279 personer).

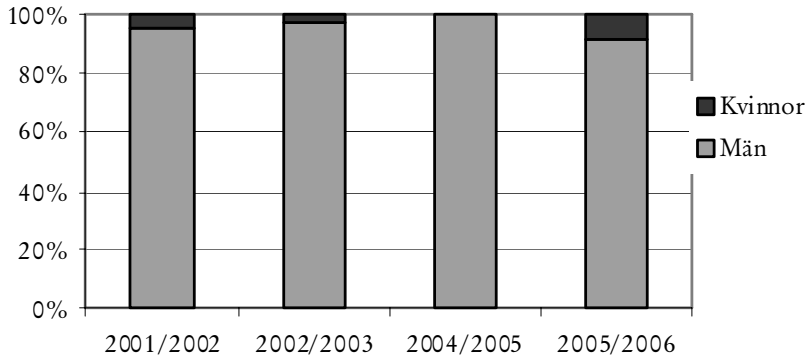
I materialet finns ingen garanti för att dessa dirigenter enbart räknats en gång per individ om de besökt flera olika orkestrar. Förmodligen är samma person vid några tillfällen räknad fler än en gång då de gästade olika orkestrar. Vi ser ändå att förutsättningarna för detta är lika för kvinnor som för män, så därför bör det inte ha en alltför betydande påverkan på andelarnas fördelning.

Tabell 15 Gästande dirigenter, 2001–2006

Säsong	Män	Kvinnor
2001/2002	96 %	4 %
2002/2003	98 %	2 %
2004/2005*	99,7 %	0,3 %
2005/2006	92 %	8 %

* Obs, säsongen 2004/2005 ingår endast de sju symfoniorkestrarna; Kungliga Filharmoniska Orkestern, Sveriges Radios Symfoniorkester, Göteborgs Symfoniker, Gävle symfoniorkester, Malmö symfoniorkester, Helsingborgs symfoniorkester, Norrköpings symfoniorkester.

Gästande dirigenter vid svenska konstmusik-orkestrar 2002 - 2006



Den ökning av andelen kvinnliga dirigenter som ses under säsongen 2005/2006, från noll till åtta procent, kan främst hänföras till Kungliga Filharmonikernas engagemang av kvinnliga dirigenter, (14 av de 22 kvinnliga dirigenterna).

Utifrån det här underlaget är det svårt att uttolka en generell ökning av andelen anlitade kvinnliga dirigenter då andelen kan fluktuera från noll till åtta procent mellan två säsonger.

Programråd

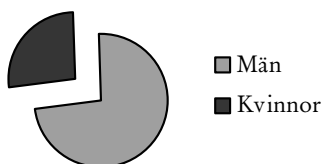
Alla orkestrar har programråd, och en del har även ett programråd för repertoaren riktad till barn. I programråden är chefer, musiker och i många fall administratörer representerade. Vi är intresserade av att se om det finns någon skillnad mellan medlemmarna i programråden för vuxna respektive för barn.

Vuxenrepertoar

För de 17 orkestrar som ingår i vår kartläggning för 2005/2006 har vi fått uppgifter om att totalt 163 personer sitter i programråden, det blir i genomsnitt drygt nio personer per grupp. Delar vi upp detta faktiska antal programrådsmedlemmar i kvinnor och män får vi att andelen män är 72 procent och andelen kvinnor är 28 procent.

När vi gör en djupare analys av programrådets könsfördelning och tar fram ett medelvärde för könsfördelningarna för respektive programråd ser vi att genomsnittet för könsfördelningarna är 72 procent män, och således 28 procent kvinnor.

Programrådets medlemmar - vuxen 2005/06

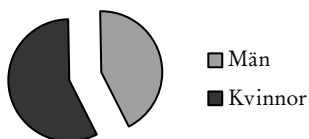


Medelvärdet för könsfördelningarna för respektive orkester uppgår till 74 procent män och 26 procent kvinnor. Detta är en klar övervikt av män, även i relation till könsrepresentationen i orkestrarna, som är ungefär 67 procent män och 33 procent kvinnor.

Barnrepertoar

Tio av de 17 kartlagda orkestrarna har även programråd för barn. Verksamheten innefattar främst skolkonserter. I dessa programråd sitter i regel ett färre antal personer, totalt finns det 40 personer i de kartlagda programråden vilket ger i genomsnitt fyra personer per råd.

Programrådets medlemmar - barn 2005/06



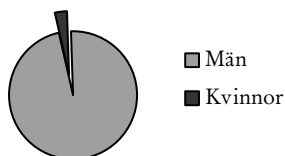
I programråden för barn ser vi inte den mansdominans som programråden för den vuxna repertoaren präglas av. Av de 40 personerna är 43 procent män och 57 procent kvinnor. Medelvärdet för könsfördelningen inom de tio repertoarråden visar att de till 25 procent består av män och till 75 procent består av kvinnor.

Således är slutsatsen att inom barnverksamheten återfinns en större andel kvinnor än män, trots att hela musikverksamheten är mycket mansdominerad – bland orkestermedlemmarna är 67 procent män och 33 procent kvinnor, vilket är lika med genomsnittet för könsfördelningarna.

Tonsättare

Säsongen 2005/2006 spelades uppskattningsvis 1 420 verk av 830 tonsättare. Verkens fördelning mellan kvinnliga och manliga tonsättare är: 97 procent av verken är skapade av män och 3 procent av kvinnor.

Konstmusikrepertoarens tonsättare 2005/06



Delar vi upp de 93 procenten tonsättande män mellan dem som är födda före år 1900 och dem som är födda efter år 1900 ser vi att 55 procent är födda före år 1900.

Orkesterutredningens kartläggning av repertoarerna visar på att de föregående säsongerna har knappt två procent kvinnliga tonsättare spelats och under slutet av 1990-talet var andelen kvinnliga tonsättare under en procent. Detta tyder på en utveckling av att andelen kvinnliga tonsättare ökar på repertoarerna. Men vi måste ändå ställa oss frågan om detta kan bero på skiftningar mellan säsongerna eller om den kvinnliga andelen tonsättare faktiskt kommer att öka i relation till andelen manliga tonsättare utifrån dagens förhållande?

Sammanfattning orkesterverksamheten

Orkestrarna består till cirka 67 procent av män och till 33 procent av kvinnor. På chefspositionerna så som chefsdirigent och konsertmästare ses en tydlig manlig dominans. Det finns inte plats eller

möjlighet för oss att vidare analysera de övriga ledarfunktionerna inom orkestermedlemmarnas hierarki men vi har uppmärksammat att män generellt är mer representerade än kvinnor på dessa funktioner i förhållande till den totala könsfördelningen. Även bland solisterna är fler män, cirka 65 procent, vilket är över den statistiska jämställdhetsgränsen. Vid en granskning av programrådets medlemmar ses att könsfördelningen i programråden för vuxenrepertoar är mer mansdominerad än vad orkestrarna i genomsnitt är. Medan programråden för barnrepertoar består av en majoritet kvinnor. Det är enda gången en kvinnlig majoritet ses inom konstmusikens organisering. Den kvinnliga andelen av tonsättarna verkar ha ökat något det senaste året, men kvinnliga tonsättares verk utgör fortfarande runt tre procent och manliga tonsättares verk utgör 97 procent av repertoaren.

Kartläggning: Festivaler¹⁵

Festivaler anses vara platsen där nya influenser inom konstmusiken först kommer fram. Därför har vi granskat programmen till sex festivaler under 2005 efter tonsättare och deltagare. Vi är medvetna om att dessa sex festivaler delvis har väldigt olika inriktning, men ur statistisk synpunkt har vi ändå funnit det värdefullt att redovisa dessa repertoarer gemensamt.

Tabell 16 **Festivaler**

Festivaler
Båstad Kammarmusikfestival 2005
Gotland Chamber Music Festival 2005
Kammarmusikfestivalen i Sandviken 2005
Stockholm New Music 2005
Umeå Internationella Kammarmusik 2005
Östersjöfestivalen 2005

¹⁵ Denna statistik har inte granskats av arrangörerna.

Tabell 17 Festivalernas konstnärliga ledare



Enligt tabell 17 finns det en kvinnlig konstnärlig ledare och sex manliga för de sex festivalerna, kvinnan leder Båstad Kamarmusikfestival.

Antal programlagda verk

Totalt var det på dessa festivaler 301 programlagda verk. Av dem var sex procent av verken skapade av kvinnor och 94 procent av verken skapade av män.



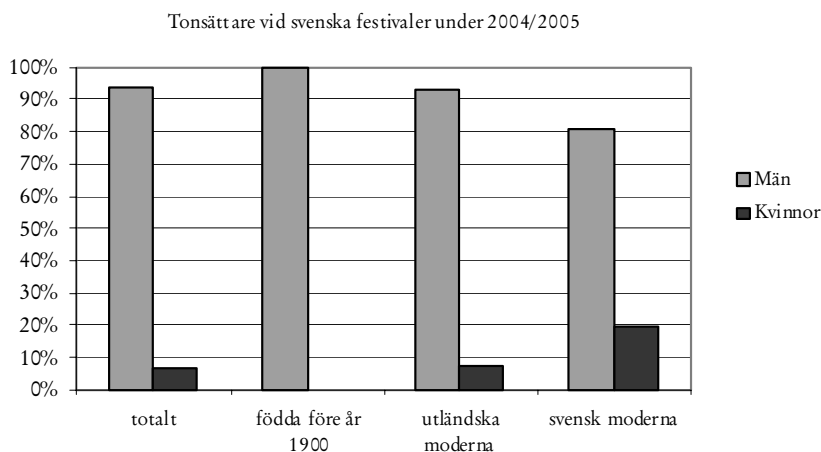
Dirigenter

Två av festivalerna hade dirigenter i programmet, av dessa 14 dirigenter var alla män.

Tonsättare

Fördelningen av kvinnliga och manliga tonsättare på festivalerna speglar i stort repertoaren för orkestrarna, även om något fler kvinnor är representerade vid festivalerna. Totalt har 207 manliga tonsättare (94 procent) och 14 kvinnliga tonsättare (6 procent) spelats. När de delas upp i utländska och svenska tonsättare ses att kvinnorna är bättre representerade bland de svenska tonsättarna,

(80 procent män och 20 procent kvinnor), än bland de utländska (93 procent män och 7 procent kvinnor).



Det intressanta med tonsättarna är att kvinnor är bättre representerade bland de svenska moderna än bland de moderna utländska. I en internationell översikt verkar kvinnor som tonsättare i andra europeiska länder generellt vara bättre representerade än kvinnor är i Sverige. Ändå spelas fler svenska kvinnliga tonsättare än utländska kvinnliga tonsättare. Trots att det verkar finnas ett större utbud av kvinnliga tonsättare i de andra europeiska länderna.¹⁶

Sammanfattning festivaler

Festivalerna ses också vara mycket dominerade av män både i chefspositioner, bland de deltagande dirigenterna och bland upphovsmännen till verken. Vad som ses som positivt är att något fler kvinnliga tonsättare är representerade, sex procent av de samlade verken, i jämförelse med tre procent av verken som ses på repertoarerna för de fasta konstmusikorkestrarna.

¹⁶ Den professionella orkesterverksamheten i Sverige SOU 2006:34.

Kostnadsperspektiv på teater, dans, musikteater och musik

Här följer en utgiftsanalys av det statliga anslaget till professionell teater, dans, musik och musikteater år 2005.

Enligt en skattning av de totala utgifterna för kulturverksamhet i Sverige som Statens kulturråd gjort år 2002,¹⁷ den senaste tillgängliga rapporten, uppgår de totala kulturutgifterna till drygt 55,6 miljarder kronor. Hushållen är de enskilt största konsumenterna och står för 69 procent av utgifterna, medan staten står för cirka 14 procent och kommuner och landsting står för 13 respektive tre procent.

Regeringen fördelade år 2005 862 miljoner kronor till fem nationella institutioner. Statens kulturråd fördelade 1 001 miljoner kronor till regionala och lokala scenkonstinstitutioner och fria grupper.

Landstingens bidrag till teater, dans, musik och musikteater finns det ännu inte samlade uppgifter om för år 2005, men år 2002 uppgick stödet till totalt 684 miljoner kronor. Kommunernas bidragsfördelning finns det inga uppgifter om.

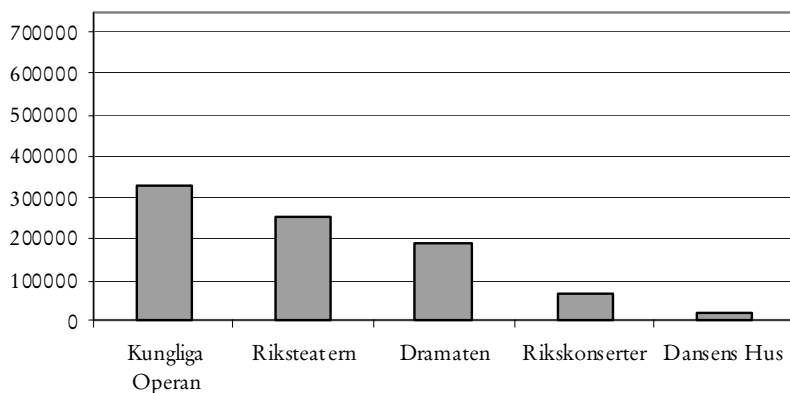
Enligt uppgifter för år 2002 så är relationen mellan statsanslagen och landstingsanslagen att staten står för cirka 70 procent och landstingen står för 30 procent (kommunerna är ej medräknade).

Statligt anslag till nationella institutioner

Anslaget till de nationella institutionerna uppgick år 2005 till 862 miljoner kronor. Fördelningen ses i diagrammet nedan.

¹⁷ Statens kulturråd, (2003:6) *Kulturens pengar 2002*.

Statligt anslag till de nationella institutionerna år 2005



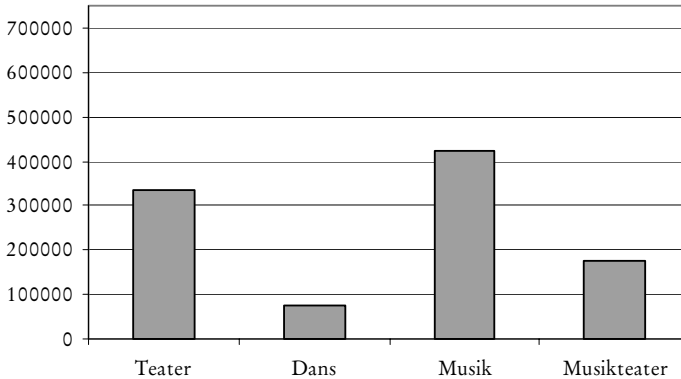
Kungliga Operan får närmare 40 procent (332 mkr) av statens anslag till de nationella institutionerna. Kungliga Operans verksamhet omfattar klassisk balett, musikteater och Kungliga Hovkapellet. Riksteatern bedriver både teater-, musik- och dansverksamhet på scener runt om i landet och cirka 30 procent (250 mkr) av det statliga anslaget till de nationella institutionerna gick till Riksteatern. Dramaten som räknas som renodlad teater fick 22 procent (191 mkr), Rikskonserter som arrangerar konserter och producerar musik fick knappt åtta procent (67 mkr) och Dansens Hus, renodlad dansverksamhet, fick dryga två procent (knappt 21 mkr) av det statliga anslaget till de nationella institutionerna.

Statens kulturråds anslag till teater, dans, musikteater och musik

Statens kulturråd har under året 2005 fördelat 1 008 miljoner kronor till professionell verksamhet inom teater, dans, musikteater och musik (anslag som går till regionala institutioner i Skåne har förmedlats från Statens kulturråd via Kultur Skåne). Bidragen går till regionala kulturinstitutioner så som länsteatrar, stadsteatrar och musikteatrar, länsmusik och orkestrar, danskonsulenter, och dessutom till fria grupper och arrangörer inom teater, dans, musikteater och musik. Beräkningen har utgått ifrån att anslagen delas in i kate-

gorier efter vilken typ av verksamhet som genereras, inte alltid efter mottagarorganisationens huvudverksamhet.¹⁸

Statens kulturråds anslag till teater, dans, musik och musikteater år 2005



Av Statens kulturråds anslag år 2005 gick 42 procent till musikverksamhet (425 mnkr), 33 procent till teaterverksamhet (333 mnkr), sju procent till dansverksamhet (74 mnkr) och 17 procent till musikteaterverksamhet (176 mnkr). Cirka 82 procent av summan består av verksamhetsbidrag som är konstanta över tiden och räknas endast upp med löne- och prisökningar för varje år. Den övriga andelen av bidraget varierar över åren mellan de olika konstformerna.

Landstingens anslag till teater, dans, musikteater och musik

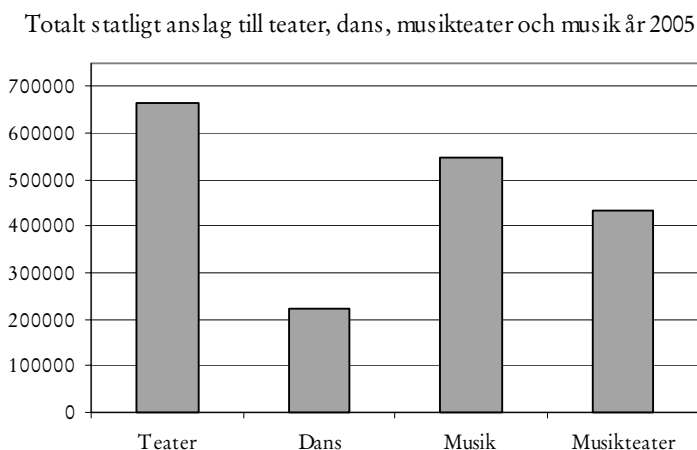
Fördelningen av landstingens bidrag mellan konstformerna finns det uppgifter om för året 2002, då beräknas 55 procent av landstingens medel ha gått till musik och musikteater och 45 procent till teater, dans och musikteater. Genom att dans och teater alltid redovisas gemensamt och musikteater i vissa fall ingår i länsmusikens verksamhet och i vissa fall ingår i länsteaterns verksamhet finns det inga exakta uppgifter över hur landstingens

¹⁸ Anslagen till verksamheter som bedriver flera konstformer har delats upp efter samtal med ansvarig för respektive institution. Dessa är Göteborgsoperan (20 % dans, 80 % musikteater) och Västsvenska Teater och Dans (30 % dans, 70 % teater).

bidrag exakt fördelar sig mellan konstformerna musik, teater, dans och musikteater.¹⁹

Totala statliga medel till teater, dans, musik och musikteater

Sammanlaget har det totala statliga anslaget om 1,87 miljarder kronor, till de nationella institutionerna och genom Statens kulturråd fördelat sig som ses i diagrammet nedan mellan teater, dans, musik och musikteater.



Det totala statliga anslaget år 2005 fördelade sig så att 36 procent av medlen gick till teaterverksamhet (665 mnkr), 12 procent (223 mnkr) till dansverksamhet, 29 procent till musikverksamhet (547 mnkr) och 23 procent till musikteaterverksamhet (435 mnkr).²⁰

Här vore det intressant att lägga till landstingens fördelning mellan konstformerna, men eftersom musikteaterverksamheten stöds från landstingen både genom musik- och teateranslagen går det inte att göra någon uppskattning av hur både statliga och regionala bidrag är fördelade mellan konstformerna dans, teater,

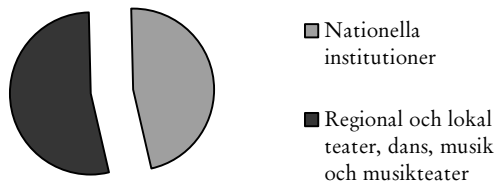
¹⁹ Statens kulturråd, (2003:6) *Kulturens pengar 2002*.

²⁰ Anslagen till verksamheter som bedriver flera konstformer har delats upp efter samtal med ansvarig för respektive institution. Dessa är Kungliga Operan, (22 % dans, 78 % musikteater), Riksteatern (22 % dans, 22 % musik och 56 % teater), Göteborgsoperan (20 % dans, 80 % musikteater) och Västsvenska Teater och Dans (30 % dans, 70 % teater).

musik och musikteater. Vid en sammanslagning av statens och landstingens utgifter för teater, dans, musikteater och musik år 2002 beräknas 66 procent ha gått till teater, dans och en del musikteater gemensamt och 34 procent till musik gemensamt med en del musikteater.²¹

En uppdelning mellan hur mycket av de statliga medlen som satsas på de fem nationella institutionerna i relation till de regionala och lokala scenkonstverksamheterna ges enligt cirkeldiagrammet nedan. De nationella institutionerna får 46 procent av medlen och de regionala och lokala institutionerna och fria grupperna får 53 procent.

Statligt anslag till teater, dans, musikteater och musik år 2005



Sammanfattning kostnadsperspektiv

I sammanställningen är det inte helt tydligt hur mycket pengar som går till respektive konstform. Det har att göra med att redovisningssystemen mellan stat, landsting och kommuner inte är synkroniserade, men också att konstformerna i dag inte alltid är så renodlade att de går att kategorisera i den ena eller andra formen. Det som är tydligt är att teater ges det största stödet av de statliga medlen, 36 procent. Musikverksamhet får 29 procent och musikteater ges 23 procent. Dans är det minsta området med tolv procent av de statliga medlen.

²¹ Statens kulturråd, (2003:6) *Kulturens pengar 2002*.

Kartläggning: Publiken

Det finns inga heltäckande studier av publiken på scenkonstområdet, men flera institutioner och organisationer gör regelbundet publikundersökningar och därtill finns SCB och SOM-institutet vid Göteborgs universitet som gör levnadsvaneundersökningar av den svenska befolkningen, där kulturvanor bland annat ingår.

Teater

Enligt SCB:s undersökningar av svenska folkets vana att besöka teater gäller att kvinnor genomgående utnyttjar teaterutbudet i större utsträckning än män. Närmare 45 procent av kvinnorna har besökt en teaterscen de senaste 12 månaderna och av männen har 36 procent gjort det, enligt tabell 18 nedan.²² Kvinnorna är också fler bland dem som minst fem gånger det senaste året besökt en teater, 3,6 procent. Andelen män som besökt teater minst fem gånger det senaste året utgör 2,3 procent av befolkningen.

SCB ser också att befolkningens teaterbesök, av dem som gjort minst ett besök, har ökat kontinuerligt från början av 1980-talet fram till studiens genomförande, år 1999. En senare studie av kulturvanor bland befolkningen i Västra Götalandsområdet gjord av SOM-institutet, visar också den på en ökning mellan åren 2003 och 2004.

Tabell 18 Svenska folkets teaterbesök under de senaste 12 månaderna, åren 1998 – 1999, personer 16–84 år (%).

	Män	Kvinnor
Minst 1 besök de senaste 12 månaderna	36	45
Minst 5 besök de senaste 12 månaderna	2,3	3,6

Källa: SCB

Kommittén har tagit del av publikundersökningar från främst Dramaten, Stockholms stadsteater och Östgötateatern.

Östgötateatern redovisar ett antal undersökningar genomförda under enskilda föreställningar hösten 2004. Svaren indikerar en

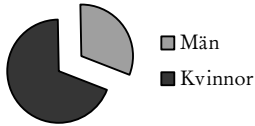
²² Statens kulturråd (2002), *Den kulturella välfärden*.

publik som till 65–75 procent består av kvinnor och till 25–35 procent består av män.²³

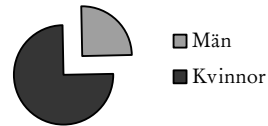
Dramaten har också gjort publikundersökningar och den senaste är från våren 2005. Undersökningen visar att 69 procent av publiken var kvinnor och 31 procent var män.

I Stockholms stadsteaters publikundersökningar visas en könsfördelning som är ännu mer dominerad av kvinnor än Dramatens, 75 procent kvinnor, och 25 procent män.

I salongen - Dramaten mars - maj 2005



I salongen - Stockholms stadsteater våren 2005



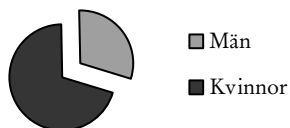
Musikteater

Kungliga Operan och Göteborgsoperan har gjort publikundersökningar. För Göteborgsoperan är det SOM-institutet som gjort en levnadsvaneundersökning för Västra Götalandsområdet åren 2003–2004 och Kungliga Operan har gjort egna publikmätningar under åren 2000–2002. Deras resultat visar på att generellt fler kvinnor än män nyttjar musikteaterns utbud i båda regionerna.

Kungliga Operans undersökning visar på att kvinnor utgör cirka 70 procent av publiken och männen utgör 30 procent. SOM-institutets mätningar visar att 28 procent av kvinnorna och 19 procent av männen inom Västra Götalandsregionen besökt Göteborgsoperan under året 2004, det motsvarar en publik på ungefär 40 procent män och 60 procent kvinnor.

²³ Östgötateatern, Göran Sparring.

I salongen på Kungliga Operan år 2001/02



Andelen män och kvinnor inom västra Götaland som besökt Göteborgsoperan en eller flera gånger under år 2004



Konserter

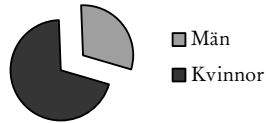
För besökare till konserthusen ser vi en något jämnare könsfördelning generellt, i jämförelse med teaterpubliken.

I SCB:s levnadsvaneundersökning över konsertbesök från 1999, som dock gäller *alla* former av musikkonserter har 46 procent av kvinnorna de senaste 12 månaderna besökt en konsert, medan 45,5 procent av männen har gjort det, alltså ett väldigt jämnt intresse för konserter generellt.

När vi ser närmare på de marknadsundersökningar som konserthusen har gjort, ser vi att kvinnor ändå utgör en större del av publiken till konstmusiken. Vid Göteborgs Konserthus redovisas för åren 2000 och 2001 att besökarna består till dryga 70 procent av kvinnor och knappa 30 procent av män. Konserthuset i Stockholm redovisar i jämförelse en jämnare könsfördelning på 56,5 procent kvinnor och 43,5 procent män under året 2004²⁴, vilket ligger inom gränsen för den statistiska jämställdheten.

²⁴ Klerby, Anna (2005) *Jämställda kulturbidrag* Stockholms läns landsting

I salongen - Göteborgs Konserthus 2004/05



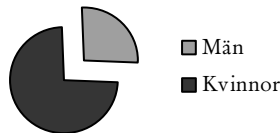
I salongen - Stockholms Konserthus 2004/05



Dans

Den enda publikundersökning som vi tagit del av vid dansinstitutioner är Dansens Hus undersökning från våren 2005 för föreställningar med Cullbergbaletten. Könsfördelningen bland de svarande uppskattas till 26 procent män och 74 procent kvinnor.

I salongen - Dansens Hus våren 2005



Sammanfattningsvis ses att kvinnor i mycket större utsträckning än män konsumerar statligt finansierad scenkonst.

Kommitténs bedömning - behov av könsuppdelad statistik inom scenkonsten

Vi anser att statistik indelad efter kön är ett nödvändigt verktyg för att kunna säga någonting om hur människor lever i vår tid och har levt, på olika platser. Detta står även inskrivet i den svenska statistikförordningen och i Europeiska unionens statistikförordning. I FN:s arbete är könsuppdelad statistik grundläggande.

I dag och historiskt visar analys av könsuppdelad statistik att mäns, som grupp, levnadssätt och rörelsemönster skiljer sig från kvinnors som grupp. Detta tyder på att kvinnor och män har olika villkor i livets skeden. Enligt forskning kan dessa skillnader hänföras till sociala och kulturella faktorer som begränsar både mäns

och kvinnors villkor, även om kvinnor i dag generellt anses ha sämre villkor än män. Det finns även stora skillnader inom grupperna kvinnor och män och för att hitta förklaringar till dem måste ett intersektionellt perspektiv anläggas, det vill säga att man tar hänsyn till bland annat social och kulturell bakgrund och sexualitet. Men eftersom skillnader ofta ses vid granskning av enbart könsvariabeln, så betyder det att det sällan finns fog för att slå samman kvinnor och män i en grupp, en viktig källa till kunskap går då förlorad genom att könets eventuella betydelse inte kontrolleras.

Den del av kultursektorn som vi i detta betänkande granskar utifrån jämställdhets- och genusperspektiv är till större delen finansierad av samhällets gemensamma resurser. Enligt de jämställdhetspolitiska målen ska bland annat samhällets resurser fördelas jämställt, vilket innebär att resurserna, inklusive dem som ges till kulturverksamhet, ska fördelas så mellan kvinnor och män, att kvinnor och män ges lika stor makt och inflytande att påverka samhället och sin egen situation. De jämställdhetspolitiska målen kräver ständig kontroll och uppföljning. Därför ger vi här grunden till en kvantitativ statistisk indelning av kulturverksamhet i, vad vi anser är, nyckelpositioner som kan analyseras för att granska om de samhälleliga resurserna fördelas på ett jämställt sätt. Vi ser kvantitativ statistik som ett hjälpmedel, men inte som den enda lösningen. Vi anser att analyser av statistik behöver kompletteras med kvalitativa analyser och information.

Vad kan analyseras?

Den viktigaste delen i de jämställdhetspolitiska målen är att makten ska fördelas jämställt mellan kvinnor och män. Maktförhållanden kan delvis kontrolleras kvantitativt med hjälp av statistik som först skiljer ut gruppen där makten finns och sedan delar upp representanterna efter kön. Härtill behövs kvalitativa studier av hur makten fördelas, men en förutsättning för att både män och kvinnor ska ha tillgång till makten är att de finns representerade. Inom kulturverksamheterna blir detta också extra viktigt då till exempel scenkonsten i stort speglar våra liv och det samhälle vi lever i. Målsättningen för gemensamt finansierad kulturverksamhet bör därför vara att spegla alla olika livsvillkor som ryms i samhället. Som könsuppdelad statistik visat så skiljer sig villkoren mellan olika

samhällsgrupper där kvinnor och män utgör den största indelningen och därför behövs könsuppdelad statistik över scenkonstens verksamhet för att kontrollera att både kvinnors och mäns liv ges utrymme och speglas av scenkonsten och inte enbart valda delar.

Källor:

Klerby, Anna (2005) *Jämställda kulturbidrag* Stockholms läns landsting

SOU 2006:34 *Den professionella orkesterverksamheten i Sverige*

Statens kulturråd, (2002) *Den kulturella välfärden*, grundad på Valfärdsstatistiken/ULF från SCB

Publikundersökningar från Stockholms stadsteater, Östgöta-teatern, Dramaten, Stockholms konserthus, Göteborgs konserthus, SOM-institutet, Dansens Hus, Kungliga Operan.

Branschens guide till jämställdhetsarbete i scenkonsten

Kommittén har efterlyst verksamheter och projekt där olika jämställdhets- och/eller genusperspektiv finns integrerade. Det har vi gjort via vår hemsida www.sou.gov.se/jamstalldscen, i samband med att vi hållit seminarier och när vi i andra sammanhang mött scenkonstens aktörer och publik.

Vi har mött nätverk och föreningar som vill påverka scenkonsten ur olika jämställdhetsperspektiv eller helt enkelt fungera som stöd för kvinnor som är verksamma i branschen. Vi har också stött på bra och spännande jämställdhetsprojekt och strategier inom institutioner, universitet, högskolor och fria grupper, sådant som inte alltid syns i återrapporteringar men som innehåller viktiga kunskaper och erfarenheter som borde komma fler till del. Vi har även läst tidskrifter som mer eller mindre regelbundet skriver om scenkonst ur genus- och jämställdhetsperspektiv.

Den här bilagan är en guide till nätverken, verksamheterna, projekten och tidskrifterna. Några har precis startats, andra har funnits och pågått en längre tid i Scenkonstsverige. Några nätverk vi presenterar hör hemma i angränsande konstområden, samtidskonst och film. Vi har också några internationella utblickar, till exempel har aktörer i Danmark och Finland hört av sig till kommittén för att berätta om sina verksamheter.

Vi har även listat myndigheter som är viktiga för scenkonstområdet och sist presenterar vi ett urval av litteratur som kan inspirera den som vill arbeta vidare med jämställdhet i en scenkonstnärlig organisation.

Guiden gör inte anspråk på att vara komplett. Den baserar sig på dem som hört av sig till oss och som vi på andra sätt kommit i kontakt med, inte på en fullständig kartläggning. Helt säkert finns fler initiativ och verksamheter och helt säkert kommer många fler att skapas i framtiden.

Scener

Dansstationen

Respekten för individens egenart oavsett kön ska vara stor och ifrågasättandet av mönster ska vara levande, menar Dansstationen. I deras arbetsmiljöpolicy talas det om att ingen ska diskrimineras på grund av kön.

Dansstationens långsiktiga mål är att dels bibehålla den jämna könsfördelningen i antalet lönemånader, dels ifrågasätta rådande könsmönster för arbetsområdena på teatern.

För mer information: www.dansstationen.se

Lacrimosa

Lacrimosa är en feministisk teater och tankesmedja med egen scen på Södermalm i Stockholm. Sedan fem år tillbaka arbetar de för att skildra unga kvinnors villkor. På scen, i böcker, i artiklar och föredrag visar Lacrimosa vad det innebär att vara ung kvinna i dag, vilka begränsningar kvinnor möter på grund av kön, i klassrummet, på arbetsplatsen och under fritiden. För att förändra krävs handling, och det försöker Lacrimosa göra genom sin verksamhet och därigenom ge verktyg till förändring.

För mer information: www.lacrimosa.net

Kontaktperson: teater@teaterlacrimosa.net

Musik i Väst

Musik i Väst har startat ”Verksamhetsutveckling ur ett jämställdhetsperspektiv” med hjälp av en jämställdhetsexpert. Under två månader ska personalen undersöka sitt dagliga arbete med utgångspunkt i ett gemensamt skrivet dokument. Arbetet ska sedan redovisas för ledningsgruppen som sedan tillsammans med jämställdhetsexperten tar beslut på hur man kan gå vidare.

För mer information: www.miv.se

Kontaktperson: Monika Ejserholm

Ojämnt på Teater Västernorrland

Teater Västernorrland kommer att erbjuda arbetsplatser i Västernorrland två miniföreställningar om jämställdhet på jobbet, inklusive efterföljande debatt och enkätfrågor. De ska undersöka hur teatern kan användas som verktyg i jämställdhetsarbetet. Projektet innehåller även en offentlig föredragsserie och samtidigt får teaterns personal intern utbildning vid seminariedagar. Tanken är att projektet ska leda till en föreställning i ordinarie verksamhet.

För mer information: www.teater-vnorr.se

Kontaktperson: Elisabeth G Söderström

Teater Lilith

Målet med teater Lilith är att sätta upp nyskriven dramatik ur ett genusperspektiv. Teater Lilith är en scen som domineras av kvinnligt skapande och kvinnliga skådespelare i alla åldrar. Teater Lilith arbetar för att vara en plattform för teater, konst, performance, film och workshops. Teater Lilith är en ideell förening som startades 2001 i Malmö av Elin Lundgren, skådespelare och Petter Petterson, bildkonstnär.

För mer information: www.teaterlilith.com

Kontakt: info@teaterlilith.com

Tvärkrock på Norrbottensteatern

Hösten 2003 och våren 2004 genomfördes jämställdhetsprojektet Tvärkrock på Norrbottensteatern. Projektet skapade dels fyra teaterproduktioner, publikdiskussioner och föreläsningar samt en skrift som alla diskuterade jämställdhetsfrågor.

För mer information: www.norrbottensteatern.se

Kontaktperson: susanne.algestam@nll.se

Västsvensk teater och dans

Västsvenska Teater och Dans ingår i ett treårigt projekt i scenisk gestaltning som finansieras genom Kulturrådet. Projektet ska ur olika perspektiv belysa genus i den konstnärliga processen. Projektet sker i samverkan med skolor och arrangörer under åren

2004–07. Inom ramen för detta projekt ingår en seminarierie under rubriken ”Genusperspektiv i den konstnärliga processen”.

För mer information: www.vstd.se

UTBILDNING

Flik-k

Arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst och fackförbundet Teaterförbundet har skapat ett ledarutvecklings- och mentorprogram för kvinnor som vill bli chefer inom scenkonstsektorn, FLIK-K, Framtidens Ledare inom Kultur – Kvinnor. Programmet startade i april 2005 och har pågått under ett år. En fortsättning diskuteras.

För mer information: www.svenskscenkonst.se

Kontaktperson: erica.norman@svenskscenkonst.se

Musikhögskolorna

Musikhögskolorna i Sverige föreslår ett internationellt forskningsprojekt i vilket verksamma instrumentallärare tillsammans med erfarna forskare undersöker instrumentalundervisningens praxis ur genus- och jämställdhetsperspektiv och andra maktperspektiv. De svenska musikhögskolorna har för detta projekt bildat ett nätverk i vilket för närvarande Sibeliusakademien i Helsingfors, Koninklijk Conservatorium i Haag, Guildhall School of Music and Drama i London och Norges Musikhögskola i Oslo ingår. Projektet kallas ”Vem äger lärandet?” och har sin start under 2006/2007.

Kontaktperson: johannes.johansson@knh.se

Teaterhögskolorna

Teaterhögskolan i Stockholm planerar tillsammans med de tre andra teaterhögskolorna i Sverige ett projekt som går under rubriken Att gestalta kön. Det syftar till att genomlysna och analysera frågor kring genus och jämställdhet i skådespelarutbildningen, såväl konstnärligt som pedagogiskt. Projektet förbereds under läsåret 2006/2007 och genomförs under läsåret 2007/2008. Se bilaga i detta betänkande.

För mer information: www.teaterhogskolan.se
Kontaktperson: Carolina Frände, prorektor,
carolina.frande@teaterhogskolan.se

Trappan

Syftet med projekt Trappan är att anordna kurser, träning, föreläsningar, mötesplatser samt andra insatser för att stärka kompetensnivån hos Västra Götalandsregionens scenartister. Projekt Trappan vill öka jämställdheten och tillvarata invandrade artisters kompetens. Målet är att verka för en utveckling som leder till att det som visas på scen, film och i TV inte ska bidra till att konservera könsrollerna. Målet är också att öka deltagarnas möjligheter att få arbete inom film, TV och teater.

För mer information: www.trappan.net
Kontaktperson: Ulla Svedin, ulla.svedin@trappan.net

NÄTVERK/FÖRENINGAR INOM SCENKONST OCH NÄRLIGGANDE KONSTOMRÅDEN

dom12

dom12 är en ideell förening med medlemmar från utbildningen FLIK-K. De vill fortsätta att i samverkan arbeta för ett utvecklat ledarskap inom svensk scenkonst. Föreningen bildades den 13 februari 2006 och vill närmast skapa en hemsida som ska bli arena för gruppens engagemang i frågor som rör ledarskapet inom svensk scenkonst. Hur ser det ut i dag? Vad vill vi ha i framtiden? Hur ska vi medverka till de förändringar vi anser nödvändiga? Medlemmar är Ulrika Holmgaard, Ulrika Josephsson, Petra Brylander, Maria Sundqvist, Christina Hörnell, Kajsa Giertz, Karin Enberg, Helena Wessman, Nina Röhlcke, Fransesca Quartey, Lena E Forslund och Charlott Neuhauser.

Hemsida: under konstruktion
Kontaktperson: Ulrika Holmgaard, Elverket,
ulrika.holmgaard@dramaten.se

Evterpe–Kvinnor i musik

Evterpe–Kvinnor i musik är en ideell förening vars mål är jämställdhet inom det svenska musiklivet. De vill verka för att skapa ett mer attraktivt musikklimat för tonsättare, musiker, pedagoger, forskare, journalister och lyssnare. Evterpe vill särskilt stödja kvinnor som arbetar inom musikområden som traditionellt sett inte betraktats som kvinnliga. Föreningen arrangerar konserter inom alla musikgenrer samt seminarier, föreläsningar, workshops och temadagar i Stockholm med omnejd. De vill fungera som ett nätverk och forum för erfarenhets- och kunskapsutbyte för kvinnor i musiklivet.

För mer information: www.evterpe.se

Kontakt: info@evterpe.se

Inversion

Gruppen Inversion består av tre kvinnliga tonsättare och dirigenter från Kungliga Musikhögskolan i Stockholm. Målet är ett större nordiskt nätverk, fler samarbetsprojekt och konserttillfällen och att fler kvinnor blir förebilder som tonsättare och dirigenter. Inversion vill också locka en ny publik till nutida konstmusik, med ett personligt tilltal och informella samtal mellan professionella och amatörer.

För mer information: www.inversion.nu

Kontakt: mail@inversion.nu

Kungliga Musikhögskolan i Stockholm

Ett aktivt informellt nätverk för kvinnor har under det senaste året etablerats inom KMH.

Kontaktperson: katarina.strom-harg@kmh.se

LARM

LARM dokumenterar kvinnors samtida verksamhet inom ljudkonsten i Norden. Samtidigt ställer de ljudkonsthistorien till rätta ur ett könsperspektiv genom att lyfta fram kvinnliga ljudkonstnionjärer och deras arbeten. LARM bygger en databas av det

insamlade materialet och år 2007 sammanfattar de arbetet genom en bok, en cd och en ljudkonst-festival.

För mer information: www.larm-festival.se

Lilith Eve

År 2000 bildades Musikföreningen Lilith Eve – föreningen för kvinnliga artister och låtskrivare. Lilith Eve's medlemmar verkar för att stärka sin yrkesidentitet som artister, musiker och låtskrivare, för fler möjligheter att framföra sin musik och för att öka representationen av kvinnor i musikbranschen. De arrangerar seminarier och låtskrivarträffar, klubbar och konserter.

För mer information: www.lilitheve.nu

Opus 96

Nätverksföreningen Opus 96 bildades 1996 och dess syfte är att stödja och synliggöra kvinnliga tonsättare samt att föra estetiska diskussioner med förankring i det egna skapandet. Nuvarande medlemmar är Victoria Borisova-Ollas, Paulina Sundin, Carin Bartosch Edström, Catharina Palmér, Ylva Q Arkvik och Catharina Backman.

Kontaktperson: paulina_sundin@yahoo.com eller c.b.edstrom@telia.com

Plural

Plural är ett nätverk med mer än 300 unga scenkonstarrangörer från hela Sverige. Ett av Plurals viktigaste mål är att arbeta för en ökad mångfald inom scenkonsten och mot kultureliter av olika slag. En gång om året delar Plural ut "Kulturelitpriset" till den maktavare som under året gjort mest för att främja föreställningen om att det finns olika fin kultur, och att den allra finaste är den som är skapad av medelålders vita män.

För mer information: www.plural.se

Kontakt: info@plural.se

Skådebanan

Skådebanan bildades 1910 som ett teaterföretag med folkbildnings-syfte. Regionala skådebanor arbetar i dag via sina kulturombud över hela landet för att vidga intresset och göra kulturen tillgänglig för så många som möjligt. Att alla slags mänskliga erfarenheter ska synas på teatern och att olika perspektiv ska representeras varav jämställdhet är ett, är frågor som Skådebanan arbetar med. Många olika folkrörelser är medlemmar i de regionala skådebanorna.

För mer information: www.skadebanan.org

Kontaktperson: ulla.tengling@ordfront.se

WIFT – women in film and television

WIFT – women in film and television är en politiskt obunden, ideell organisation som synliggör och stärker yrkesverksamma kvinnor i alla funktioner inom film, tv och annan rörlig bild, bland annat genom att skapa nätverk, nationellt och internationellt. Wift ska skapa mötesmöjligheter för medlemmar, förse medlemmar med aktuell information och stötta medlemmar i deras professionella karriärer.

För mer information: www.wift.se

Kontakt: info@wift.se

JA!

JA! är en förening som skapar gynnsamma förhållanden för konstnärer vars verksamhet bidrar till att störta patriarkatet. JA! är en separatistisk förening för feministiska konstnärer. JA!s målsättning är att störta konstpatriarkatet genom att göra en strukturell omfördelning av tillgången på tid, plats och pengar inom konstområdet. JA! ser till att hålla sig ajour med medkonstnärers situation genom att samla in fakta i form av statistik och genom att föra en dialog med såväl konstnärer, kuratorer, gallerier och institutioner. JA! verkar för att sprida fakta och könsuppdelad statistik. JA! möjliggör effektivare utbyte mellan de konstnärer som arbetar med feministiska frågor genom att upprätta en sambandscentral på internet. JA! – har skapat ett JämlikhetsAvtal (se hemsida).

För mer information: www.foreningenja.blogspot.com

Kontakt: ja.nu@hotmail.com

INTERNATIONELLA UTBLICKAR

Agenda 009 i Danmark

For at sikre publikum et mangfoldigt teaterliv fremover er et nyt netværk, Agenda 009 etableret. Agenda 009 vil sætte ligestilling indenfor dansk scenekunst på dagsordenen og vil arbejde for flere kvindelige bestyrelsesmedlemmer og ledere i det fremtidige teaterlandskab.

För mer information: www.tagligestilling.dk

Kontaktperson: dittebjerg@get2net.dk

Fondazione Donne in musica

Italiensk hemsida som har ett gediget arkiv och länkar till kvinnliga tonsättare, böcker och hemsidor. Går att förstå även för den som inte kan italienska.

För mer information: <http://web.tiscali.it/donnemusica/>

Jämställdhetsgrupp i Finland

Centralförbundet för Finlands Svenska Teaterorganisationer.r.f. (Cefisto) i vilken alla teatrarna, och fackförbunden är representerade har tillsatt en jämställdhetsgrupp. Denna grupp ska ordna några seminarier per år kring jämställdhet på teatrarna. Gruppen ska även få igång en utredning och kartläggning av jämställdheten på teatrarna och detta kommer att presenteras på Cefistos teaterdagar i november.

Hemsida: www.labbet.fi

Kontaktperson: Anna Simberg anna.simberg@kolumbus.fi

The Kapralova Society Inc

The Kapralova Society Inc. is a non-profit arts organization based in Toronto, Canada. Founded by Karla Hartl in 1998, the society's mandate is to build awareness of women's contributions to musical life and to support projects that make available, in print and on compact discs, Kapralova's music.

För mer information:

<http://www.kapralova.org/CONDUCTORS.htm>

The International Alliance for Women in Music

The International Alliance for Women in Music bildades 1995 i USA i samband med sammanslagningen av the International Congress for Women in Music, the American Women Composers och the International League of Women Composers. IAWM arbetar för att öka medvetenheten om kvinnors musicerande.

För mer information: www.iawm.org

**KULTURTIDSKRIFTER SOM MER ELLER MINDRE
REGELBUNDET SKRIVER OM SCENKONST UR GENUS-
OCH/ELLER JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV***Danstidningen*

Skriver om dans och scenkonst i Norden. Har ett gediget kalendarium på sin hemsida.

För mer information: www.danstidningen.se

Femkul – feministisk kulturtidskrift

Tidskrift som analyserar och recenserar teater, musik, litteratur, film och konst ur ett feministiskt perspektiv.

För mer information: www.femkul.com

Kontakt: info@femkul.com

KIM

KIM ges ut av den ideella föreningen Evterpe – kvinnor i musik. *KIM* är en bred musiktidning som skriver om kvinnor i musik.

För mer information: www.kim.mu

Kontakt: kim@kim.mu

Nummer.se

En nätbaserad tidskrift som recenserar, skriver om och gör intervjuer med scenkonstens aktörer. Uppdateras ständigt.

För mer information: www.nummer.se

Nutida Dans

Nutida Dans ges ut av den ideella föreningen Danscentrum och är en medlemstidning som skriver om dans ur olika perspektiv.

För mer information: www.danscentrum.se

Nutida Musik

Nutida Musik är en kulturtidskrift om och omkring modern konstmusik som ges ut av svenska sektionen för ISCM (International Society for Contemporary Music).

För mer information: <http://www.iscm.a.se/nutidamusik.htm>

Kontaktperson: andreas.engstrom@music.su.se

Teatertidningen

Sveriges största tidskrift om teater. Skriver om och recenserar teater. Utkommer med fem nummer per år.

För mer information: www.teatertidningen.se

Visslingar och rop

Visslingar & Rop är ett forum för samtida scenkonst i alla former, med betoning på performance, teater och dans.

För mer information: www.vor.nu

MYNDIGHETER

Konstnärsnämnden

Konstnärsnämnden fördelar statliga stipendier och bidrag till enskilda konstnärer inom bild-, form-, musik-, dans-, teater- och filmområdena. Förutom att fördela bidrag och ersättningar ska Konstnärsnämnden hålla sig underrättad om konstnärernas ekonomiska och sociala förhållanden.

För mer information: www.konstnarsnamnden.se

Statens kulturråd

Statens kulturråd, i dagligt tal Kulturrådet, är en central förvaltningsmyndighet inom kulturområdet. Kulturrådets övergripande uppdrag är att förverkliga de nationella kulturpolitiska mål som regering och riksdag beslutar om.

För mer information: www.kulturradet.se

JÄMO

JämO är en statlig myndighet som övervakar att kvinnor och män i arbetslivet, studenter i högskolan och elever och barn inom skolväsendet har lika rättigheter oavsett kön.

För mer information: www.jamombud.se

JämStöd

JämStöd utvecklar metoder och utbildar staten i jämställdhetsintegrering. De ger stöd i att utveckla en jämställd myndighets-service. JämStöd samarbetar med myndigheter som vill utveckla sin verksamhet för kvinnor och män.

För mer information: www.jamstod.se

LITTERATURTIPS

Furumark, Anna (2004) *Varför blir det så snett? En rapport om konst och makt år 2004* Mångkulturellt centrum.

Hermele, Vanja (2006) *Teaterchef och "gate-keeper"*, magisteruppsats i genusvetenskap, Centrum för genusstudier, Stockholms universitet. Kan läsas på www.jamombud.se

Mark, Eva och Elf-Karlén, Moa (2006) *Göra som man brukar – om beslutsprocesser i filmbranschen*, se www.wift.se

Mark, Eva (2000) *Jämställdhetsarbete. Teorier om praktiker*, Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborgs universitet.

Thornblad, Helene och Sander Peo (2005) *Scenkonstens arbetsmiljö, arbetsorganisation och ledarskap*, Stockholm: Prevent.

Wahl, Anna och Höök, Pia m.fl. (2001) *Det ordnar sig – teorier om organisation och kön*, Lund: Studentlitteratur.

TEATERHÖGSKOLAN i STOCKHOLM

Till Kulturrådet
Siv Junback
Box 7843
103 98 Stockholm

Stockholm den 29/12 2005

Ansökan om medel till projektet *Att gestalta kön*

Sammanfattning

Många av teaterhögskolornas studenter, kvinnliga som manliga, uppger att de ofta känner sig fastlåsta i traditionella könsrollsmönster. Det finns en stor omedvetenhet om genusfrågor som förs vidare inom den praktiska undervisningen vid skådespelarutbildningarna i Sverige.

Teatern - och därmed även skådespelarutbildningen - präglas av en patriarkal syn. I den undervisning som bedrivs på teaterhögskolorna anser vi att det är extra viktigt att vara observant på och förhålla sig kritisk till dessa föreställningar.

I vår strävan att ifrågasätta rådande normer vill vi genomföra ett ettårigt projekt kring läroprocesser i relation till könsrollsnormer inom ramen för skådespelarprogrammet. Teaterhögskolan i Stockholm (fortsättningsvis kallad TH) står som initiativtagare till och ägare av projektet, men arbetet ska planeras och genomföras i ett nära samarbete med de andra tre teaterhögskolorna i Sverige, i Malmö, Göteborg och Luleå

Genom projektet *Att gestalta kön* vill vi ge våra studenter möjligheter att finna fler dimensioner och valmöjligheter när det gäller hur kön gestaltas på scen och i media (radio, tv, film).

Vi vill därför genomföra ett projekt som handlar om

- hur normerna ser ut
- varför de gör det
- hur man kan vända på perspektiven, förändra dem och skapa alternativ.

Syfte

Projektets syfte är att kartlägga, analysera, ifrågasätta och arbeta med de normativa föreställningar och strukturer kring kön och genus som förmedlas i undervisningen på skådespelarprogrammet vid de fyra svenska teaterhögskolorna.

Mål

Det finns flera mål med projektet:

- Att öka framför allt studenternas men även kollegiets/lärarnas, kunskaper i genusorienterade frågor såväl teoretiskt som praktiskt.
- Alla som medverkar ska genom projektet få verktyg för att analysera och göra medvetna val när det gäller gestaltning av kön/genus, vilket ger en mängd olika alternativ till de normer som i dag råder kring kropp och kön.
- Att göra den förvärvade kunskapen till en del av grundutbildningen inom ramen för teaterhögskolornas programutbildningar i framtiden.
- Att på olika sätt sprida den kunskap och de erfarenheter som erövrats till andra lärosäten, till aktörer inom kulturbranschen och till den övriga omvärlden.

Problemformulering och bakgrund

Vi på teaterhögskolorna anser oss ha en unik möjlighet, i vår praktiska högskoleutbildningssituation, att kunna erövra fördjupad kunskap såväl teoretiskt som praktiskt som vi sedan kan ta med oss in i vår grundutbildning i framtiden. Studenterna arbetar med sig själva, sina kroppar och sin identitet som främsta verktyg i sin utbildning. Frågor kring kropp, kön och genus utgör därför en del av själva grunden för den utbildning teaterhögskolorna bedriver. *Att gestalta kön* känns därför som ett progressivt projekt för skolornas pedagogiska utveckling.

Som ovan konstaterats upplever sig många av våra studenter, kvinnliga som manliga, ofta fastlåsta i den rådande normativa könsordningen. Detta gäller såväl lärosituationen som i

ett mer självständigt sceniskt arbete (exempelvis under den arbetsplatsförlagda praktikutbildningen).

Genom projektet vill vi därför ge samtliga våra studenter tillfälle att finna fler dimensioner och valmöjligheter när det gäller hur kön gestaltas på scen och i media (radio, tv, film).

Vi upplever att det finns en stor omedvetenhet om de föreställningar om kön som förs vidare inom den praktiska undervisningen vid skådespelarutbildningarna i Sverige. Teatern - och därmed även skådespelarutbildningen - präglas av en patriarkal syn på kön och könsrollsmönster, som av tradition och hävd tämligen okritiskt traderas vidare. Detta beror dels på teaterns tröghet som konstform, dels på att man redan som skådespelarstudent arbetar huvudsakligen med textmaterial och annat material (bild, media etc.) som tillhör den västerländska kanon inom konsten, vilken i sin tur tillhör en patriarkal historieskrivning och kultursyn. Dessutom har flertalet ledande pedagoger inom scenframställning och portalfigurer inom skådespelaryrket av tradition varit män. Detta upplever vi som ett problem och en begränsning för såväl våra manliga som kvinnliga studenter.

Engagemang i genusfrågor

Under de senaste åren har teaterhögskolorna på olika vis intresserat sig för frågor kring hur kön och genus gestaltas dels i undervisningen på skådespelar-, musikalartist- och mimprogrammen, dels i skådespelarens/mimarens yrkespraxis. Det är detta intresse och arbete som ligger bakom att TH nu tagit initiativ till ett större samarbetsprojekt. Även på de andra teaterhögskolorna har arbete med genusfrågor pågått under de senaste åren.

Teaterhögskolorna för samtal med och samarbetar med *Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet*. Skolorna har alla haft besök av kommittén och har vidare en kontinuerlig dialog rörande frågor om genus och jämställdhet i relation till utbildningen. Kommittén hjälper och stöttar skolorna med idéer och kontakter i dessa frågor.

Vid TH i Stockholm har bl.a. följande arbete genomförts:

Två doktorander, Milda Rönn (Nordiska Språk, SU) och Ulrika von Schantz (Teatervetenskap, SU) har gjort sina fältstudier på TH i Stockholm och arbetar nu med sina respektive avhandlingar kring läroprocesser ur ett genusorienterat perspektiv.

En genusgrupp bildades på TH på studentinitiativ för cirka två år sedan. Denna har sedan dess arbetat kontinuerligt med frågorna på skolan. Arbetet resulterade i en genusdag för samtliga lärare, personal och studenter under vt 2005.

Under vt 2005 hade TH *Genus och jämställdhet* som tema för de fyra halvdagsföreläsningar som anordnas under terminen.

Vid TH i Malmö har bl.a. följande arbete genomförts:

THMs styrelse tillsatte 2003 en genusgrupp för att planera skolans genusarbete. Gruppen består av studenter, personal och lärare. Den sammanträder två ggr/månad.

THMs första genusseminarium (januari 2004) var också det hittills mest omfattande vid skolan. Seminariets första dag bestod av föreläsningar. Under de båda följande dagarna delades de medverkande så, att (de självdefinierade) männen gick en "feministisk grundkurs" och kvinnorna en "dragkingkurs". Den fjärde och avslutande seminariedagen ägnades åt utvärdering och diskussion.

THMs andra genusseminarium (mars 2005) var tredelat: 1. Föreläsning av teatervetaren Tiina Rosenberg kring "kanon" i dramatik. Efterföljande diskussion. 2. Genusläsning av moderna dramatiska texter i blandade grupper. 3. Föreläsning av regissören Ronnie Hallgren om genusarbete vid Bohuslänsteatern/Älvsborgsteatern. Under hela detta tredagarseminarium fungerade Ylva Gislén som moderator. I en avslutande diskussion sammanställde hon en omfattande lista på aktualiserade frågeställningar. Dessa frågor har senare tagits upp till förnyad diskussion både av elevkåren och av lärare och personal.

THMs tredje genusseminarium (oktober 2005) var en halvdagsföreläsning av Ylva Gislén: "Grundläggande om genus".

Det fjärde seminariet (december 2005) var en uppföljning och diskussion av det föregående.

Det kontinuerliga genusarbetet har fått till följd att genusfrågor har kommit upp till ytan på ett nytt sätt i det pedagogiska arbetet och i det allmänna samtalet på THM.

Teoriämnet omfattar nu genusteori fr. o. m. termin 1.

Scenframställningsämnet har i flera sammanhang låtit genusfrågeställningar vara vägledande i arbetet.

I morgonträning och körsång bedrivs f.n. ett forskningsprojekt med könshomogena undervisningsgrupper en dag per vecka.

Styrelsen har tillsatt en repertoargrupp för att genusgranska urvalet av dramatiska författare och texter i THMs utskick till de sökande.

Flera studenter har påtalat att den återkommande könsuppdelningen i omklädningsrummen upplevs skapa onödiga svårigheter. Våren 2006 inför THM på försök ett könsgemensamt omklädningsrum som frivilligt alternativ.

THMs bibliotek ökar systematiskt sitt bestånd av genuspennatur.

Ytterligare ett resultat av genusarbetet är att genusperspektivet nu finns tydligt uttalat i THMs studieplan.

Vid TH i Göteborg har bl.a. följande arbete genomförts:

I årskurs 2 genomför studenterna genomför ett sånggestaltungsprojekt där de får gestalta frågeställningar kring kön.

I årskurs 4 har studenterna ett dansprojekt som också handlar om att gestaltar frågor kring ett genusperspektiv.

Varje år anordnar fakulteten en gemensam dag där alla studenter och all personal deltar i seminarier och diskussioner om jämställdhet och jämlikhet.

Vid TH i Luleå har bl.a. följande arbete genomförts:

I grundarbetet inom ramen för röstämnet arbetar studenterna med kvaliteter "kvinnligt" och "manligt".

Under en period i årskurs 1 delas klassen upp - männen för sig, kvinnorna för sig. Studenterna arbetar med texter med homoerotik och homosexualitet som tema. Studenterna får en kortare föreläsning om gay- och queerteori.

I årskurs 2 genomförs ett monologarbete där män och kvinnor byter roller med varandra, med Shakespearetexter som arbetsmaterial. Vidare arbetar studenterna med scenframställningprojekt där genomgående roller i en pjäs gestaltas av både män och kvinnor. Studenterna handleds i diskussioner om vad som gestaltar ”kön”.

Studenterna i årskurs 3 genomför ett längre arbete med scener ur Shakespeares komedier som till del handlar om könsbyten. I samband med detta förs diskussioner om vad som bestämmer ”kön”.

Studenterna får i uppgift att under praktikterminen studera sina praktikplatser ur perspektivet kön/makt.

Inom ramen för teoriämnet behandlas och diskuteras genusfrågor.

Under hösten 2005 genomförde skolan ett utbytesprojekt med The Laboratory på Market Theatre i Johannesburg. Studenter från Luleå och Johannesburg delades in i grupper som sedan under två veckor arbetade med ett gestaltningsprojekt utifrån ett genusperspektiv där olika kulturella kontexter bereddes utrymme.

Projektbeskrivning

Vi har under de senaste två åren arbetat aktivt med att sätta oss in i hur rådande könsrollsnormer präglar vår undervisning, hur de gestaltas i konsten och i det offentliga rummet. Nu vill vi fördjupa oss ytterligare – därav denna ansökan.

Detta är inte primärt ett forskningsprojekt, även om de resultat vi når säkert kommer att bli intressanta ur forskningsperspektiv på längre sikt. Vi ser *Att gestalta kön* som ett operativt projekt som kommer att ge omedelbar genklang i skolornas vardag och i undervisningen.

Förberedelserna startar under läsåret 2006/2007 med en förprojektperiod. Det konkreta genomförandet av projektarbetet påbörjas sedan höstterminen 2007 med beräknad avslutning i juni 2008. Så här ser projektorganisationen ut:

Styrgrupp

Projektet Att gestalta kön leds av en styrgrupp, där såväl studenter som personal från varje skola finns representerade.

Prorektor vid TH, Carolina Frände, fungerar till en början som projektsamordnare och sammankallande för projektet. När en projektledare anställts tar ho/an över dessa uppgifter och prorektor ingår då fortsättningsvis som ordinarie representant i projektets styrgrupp.

I styrgruppen ingår från TH även utvecklingschef Magnus Kirchhoff, samt en student från skådespelarprogrammets åk 2 Tove Edfeldt.

Magnus Kirchhoff kommer för THs räkning framför allt att arbeta med projektets pedagogiska förankring och utvärdering. Magnus Kirchhoff kommer också att ansvara för att THs kollegium samt lärare vid de andra skolorna aktivt involveras i projektet.

I styrgruppen representeras Teaterhögskolan i Malmö av Barbara Wilczek-Ekholm, universitetsadjunkt och Daniel Nyström, från åk 1, skådespelarprogrammet.

Teaterhögskolorna i Göteborg representeras av biträdande högskolerektor Pia Muchin samt studierektor Anne Södergren samt en representant ur studentkåren.

Teaterhögskolan i Luleå kommer på grund av byte av utbildningsledare att välja representanter till styrgruppen tidigt under vt 2006.

Projektledare

Redan under förprojekteringsfasen 06/07 bör en projektledare kopplas till Att gestalta kön, för att hon eller han ska kunna delta i arbetet med att förankra, planera och aktivt initiera projektet på skolorna. Projektledaren bör vara en person som är väl bekant med teater och scenkonstkontexten och väl insatt i frågor kring att gestalta kön och genus. Projektledaren ska vara ytterst ansvarig för att planera, genomföra och slutrapportera/redovisa projektet och ska tillföra projektet specialistkompetens, helhetssyn samt ett utifrånperspektiv. Projektledaren arbetar på uppdrag av skolorna med styrgruppen som bollplank och har till sin hjälp i arbetet en referensgrupp på varje skola.

Referensgrupp

En referensgrupp för projektet bestående av studenter och lärare kommer inför förprojekteringen att sättas samman på varje skola. Referensgrupperna ska fungera dels som idébanker för projektet och dels som kanaler för kommunikation och information kring projektet på varje skola.

Förankring och återkoppling - för kvalitet och långsiktighet

Projektmedarbetarna samt skolornas kollegier kommer att delta i, men framför allt följa, studenternas arbete. I takt med att studenterna lär sig mer kommer samtliga medverkande att öka sina egna kunskaper.

För att projektet ska lyckas, och få den genomslagskraft vi vill även långsiktigt, är det mycket viktigt att *Att gestalta kön* är väl förankrat i samtliga kollegier och studentkårer. En stor del av förberedelsearbetet kommer därför att handla om att klargöra den pedagogiska och sociala avsikten med projektet i alla instanser.

Under förprojekteringen sker återkoppling kontinuerligt till studentkåreerna och kollegierna, som därmed har möjlighet att påverka projektets konkreta utformning.

Projektets tidsplan och upplägg

Projektet kan grovt delas in i tre faser:

1. Förprojektering (läsåret 06/07)
2. Genomförande med kontinuerlig utvärdering (läsåret 07/08)
3. Avslutning, utvärdering av projektet i sin helhet samt dokumentation (vt 08)

Förprojektering

Eftersom det är första gången ett så omfattande samarbete genomförs mellan samtliga teaterhögskolor i Sverige, anser vi det vara mycket viktigt att noggrant förbereda och förankra såväl samarbetet som projektet, på varje enskild skola samt i ett gemensamt forum.

Under läsåret 06/07 arbetar därför styrgruppen, i samråd med referensgrupper, studentkårer och kollegier, fram en konkret projektplan för Att gestalta kön inför läsåret 07/08. En projektledare knyts också till arbetet.

Genomförande

Utifrån projektplanen genomförs sedan projektet Att gestalta kön under läsåret 07/08.

Redan nu finns idéer kring hur själva projektarbetet läsåret 07/08 konkret skulle kunna se ut.

- Nedslag kommer att göras i den dagliga undervisningen, för att i olika former observera och dokumentera vad som sker i undervisningsrummet. Detta material kommer sedan att analyseras utifrån ett genusperspektiv. Analys och diskussion av materialet kommer delvis att äga rum i samband med de teoretiska föreläsningar och diskussioner som planeras.
- Studenter och lärare vid varje Teaterhögskola ska under projektets genomförandefas beredas möjlighet att ta del av praktiskt och teoretiskt arbete som genomförts eller planeras rörande genusfrågor på de andra skolorna. Att dela kunskap mellan skolorna och sprida sina erfarenheter till varandra är en mycket viktig del av projektet. Av den anledningen är det också viktigt att studenter och lärare kan mötas i praktiken och vid några tillfällen under året får möjlighet att besöka de andra skolorna.
- Under projektåret vill vi knyta expertkompetens såväl på det teoretiska som på det praktiska området till oss. Denna expertkompetens kommer vi att nyttja i föreläsnings- och workshopform.
- Under året bör halvdagar med teoretiska föreläsningar och diskussioner planeras in. Vi tänker oss även ett par veckors praktiska workshops med tema genus och köngestaltning.
- Vi tänker oss även praktiska och teoretiska moment som tar upp frågor kring förhållandet till tradition och tradering, såväl inom lärandet som inom teaterkonsten.

Det blir cirka 5 halvdagar med teoretiska föreläsningar och samtal samt en längre praktisk workshop per termin. Dessa aktiviteter ska

genomföras på samtliga skolor och ska i så stor utsträckning som möjligt genomföras i gemensamma arrangemang. I anslutning till dessa fysiska möten skolorna emellan, kommer särskilda student och kollegieseminarier att arrangeras, för diskussion och analys inom ramen för Att gestalta kön.

Arbetsmetoder

Projektet ska främja studenternas självständiga reflektion när det gäller genusfrågor i såväl praktisk som teoretisk form:

- Vi planerar att använda *beprovade pedagogiska verktyg*, dock tämligen ovanliga inom skådespelarutbildning: kamera, dokumentation (såväl studenternas egen som ett yttre ögas) samt en kombination av teoretiska föreläsningar och praktiska workshops där tankar och idéer kan omsättas i praktiken. I allt arbete står studenternas eget arbete och deras egen reflektion i fokus.
- Arbetet är tänkt att bedrivas i hög grad *internt* i form av självvärdering och diskussion utifrån den dokumentation och de iakttagelser studenter, lärare samt projektmedarbetare gör inom projektets arbetsformer.
- Vi vill även söka oss *externt* för att anlita expertkunskap i form av föreläsare och workshopsledare under hela projektåret. Även projektledaren för Att gestalta kön ska besitta en specifik kunskap på området.

Kommunikativa aktiviteter

Under projektets gång kommer vi att löpande rapportera på respektive skolas webbplats. Vi planerar dessutom följande aktiviteter för att sprida våra kunskaper och erfarenheter:

Vid projektstart

- Pressmeddelande när projektet startar.
- Inbjudan till en informationsträff/mingel för att presentera projektet. Inbjudan kommer att gå ut till representanter för såväl högskolevärlden som teaterbranschen.

Vid projektavslut

- En skrift där vi redovisar projektet och där vi också stakar ut en väg att gå vidare på.
- Inbjudan till en öppen föreläsning/presentation av hur projektet sett ut, vad vi arbetat med, hur vi gjort det, varför och vilka resultat vi kommit fram till. Denna presentation riktar sig framför allt till olika aktörer inom teaterbranschen.
- Inbjudan till endagsseminarium för andra högskolor om projektet – såväl konstnärliga som övriga högskolor.
- Under höstterminen 2007 anordnar HSV en kvalitetskonferens, där projektet presenteras.
- Nätuniversitetet anordnar också under höstterminen 2007 en konferens, rörande de frågor de tar över från Rådet för högre utbildning. Inom ramen för denna konferens kommer projektet att presenteras.

Utvärdering

Utvärderingsformerna för projektet kommer att vara flera:

Vi kommer i stor utsträckning att använda oss av dokumentationsverktyg i varje del av projektet. Alla föreläsningar och workshops kommer att filmas och dokumenteras skriftligt av såväl projektansvariga som studenter. Materialet kommer kontinuerligt att gås igenom av styrgruppen, analyseras och värderas.

Vidare kommer daglig undervisning i skolans samtliga ämnen under kortare perioder under läsåret att dokumenteras. Styrgruppen och projektledaren kommer att gå igenom, analysera och värdera även detta material.

För studenterna kommer det att finnas tre stationer i projektet (start, mitt och avslut). Detsamma gäller för kollegiet, där var och en ska reflektera över ett antal frågor som projektet ställer till den enskilda studenten/läraren.

Detta material samlas vid projektets avslutande ihop och analyseras för att kunna ge en bild av hur studenternas läroprocess sett ut under året.

Dokumentation och kunskapsspridning

Vi räknar med att kunna utvärdera projektet löpande genom de arbetsmetoder vi väljer (se ovan). Det är viktigt att nya kunskaper och erfarenheter dokumenteras, så att de kan spridas och användas såväl inom teaterutbildning som inom andra typer av utbildningar; inom branschen - teater, film etc. och även på andra områden - exempelvis inom näringslivet, myndigheter och organisationer.

En liten skrift om projektet när det genomförts, möjligheten att koppla en magisterstudent till projektet för att skriva uppsats om det, kontinuerlig aktuell rapportering och information på vår hemsida. Kanske kan vi producera en kort informationsfilm om projektet.

De studenter som lämnar skolan kommer i sin yrkesutövning som skådespelare på ett mycket konkret vis att arbeta med olika föreställningar om och bilder av kön. Skådespeleri är en mycket direkt form av förmedling av kulturella och samhälleliga uppfattningar, av tradition och nytänkande. Därför är skådespelaren en viktig opinionsbildare.

Tid för förändring - Bolognaprocessen

Inför läsåret 06/07 har TH valt att inte anta några nya studenter, då vi arbetar med att anpassa våra utbildningar till Bolognaöverenskommelsen, i enlighet med den proposition regeringen lagt fram.

Vi ser därför detta läsåret som ett utmärkt tillfälle att fokusera på genusfrågor, också i relation till vilken roll dessa frågor ska hantearas inom ramen för de nya utbildningarna. Även teaterhögskolorna i Malmö och Luleå är inne i arbetet med hur Bolognaprocessen kan komma att förändra programutbildningarna i framtiden, medan

Teaterhögskolan i Göteborg redan har anpassat sina programutbildningar till den struktur Bolognaöverenskommelsen skissar.

Enligt planerna kommer de första studenterna på de nya Bolognaanpassande programutbildningarna att antas till läsåret 07/08, vilket innebär att *Att gestalta kön* blir en del av den nya utbildningens initieringsfas. Det anser vi borgar för att frågor kring kön och genus blir en självklar del av de nya skådespelarutbildningarna

Genom att öka kunskapen och erfarenheten hos våra studenter ger vi dem möjlighet att utmana, arbeta med och ifrågasätta traditionella könsstrukturer redan under utbildningen, och för teaterhögskolornas räkning erövra värdefull kunskap som vi kan implementera permanent inom ramen för grundutbildningen.

Studier, forskning och litteratur

Det finns väl dokumenterad forskning och kunskap om hur man i relationen mellan lärare och student, i undervisningssituationen, förmedlar och lär ut (teoretiskt och praktiskt) kulturellt betingade föreställningar och praxis kring kön. Detta är någonting som går igen genom hela grundskolan och gymnasiet och hjälper till att forma och vidmakthålla vissa maktstrukturer, traditioner och hierarkier när det gäller kön som en kulturell och samhällelig konstruktion.

Den dramatik och teaterlitteratur som används i undervisningen på samtliga teaterhögskolor ingår till allra största delen i en manlig och patriarkal tradition och kanon. Även på detta område vill vi använda projektet som utgångspunkt för förändring och utveckling.

Det behövs en grundlig inventering såväl den skönlitteratur (framför allt dramatik) som facklitteratur som studenterna arbetar med inom ramen för skådespelarutbildningarna.

Till projektet ska därför en litteraturvetare knytas, för att sätta samman nya och alternativa litteratur- och dramatiklistor för skådespelarutbildningar.

Budget

Teaterhögskolorna i Malmö, Göteborg, Stockholm och Luleå söker medel för att under läsåren 2006/2007 samt 2007/2008 kunna genomföra projektet *Att gestalta kön*.

Vi söker medel dels för att kunna genomföra en förprojektering under läsåret 2006/2007, dels för genomförandet av projektet under läsåret 2007/2008.

Från Kulturrådet söker teaterhögskolorna medel framför allt för att kunna genomföra förprojektering.

Vissa av projektets aktiviteter bör ske när alla skolors studenter och lärare samlas på en av skolorna, medan andra aktiviteter bör ske parallellt på varje enskild skola (så som att exempelvis samma föreläsare besöker samtliga skolor). Detta innebär ganska höga kostnader för resor samt i vissa fall fyrdubbla arvoden för aktiviteter inom ramen för projektet.

Vi anser dock att det är mycket viktigt att projektet genomförs på så jämlika villkor som möjligt på alla fyra högskolor och väljer därför att prioritera sådana kostnader.

Projektets kostnader fördelar sig enligt de poster som nedan anges. Den totala kostnaden för förprojektering, genomförande och utvärdering av projektet beräknas uppgå till 2 100 000 SEK.

Se vidare bifogad budget.

Stockholm, dag som ovan

Carolina Frände
Prorektor, Teaterhögskolan i Stockholm

BUDGET

Del i projektet	Kostnad i SEK
Förprojektering	
Kostnader för resor, overheadkostnader, deltidsanställning av projektledare etc. under LÅ 2006/2007	250 000
Genomförande	
Föreläsningar (externa föreläsare)	200 000
Workshops (gemensamma för samtliga skolor)	200 000
Anställning för litteraturgenomgång (deltid, 6 månader)	100 000
Projektledare (50% anställning under 13 månader)	300 000
Overheadkostnader (arbetsmaterial, informationsmöten, avsatt arbetstid för representanter i styrgruppen, lokalkostnader etc.)	450 000
Resor (projektledare och styrgrupp)	100 000
Resor (studenter och lärare)	250 000
Utvärdering	
Kostnader för kommunikativa (tryckkostnader, utskick, deltagande vid konferenser, resor etc.)	250 000
TOTALT	2 100 000

Malmö och Stockholm 2006-04-04

Myndigheten för nätverk och samarbete inom högre utbildning
Box 194
871 24 Härnösand

Ansökan om medel till projekt

Vem äger lärandet

Projektbeskrivning

Ett förslag om ett internationellt forskningsprojekt om instrumentalundervisning och lärande på högskolenivå: Integration av forskning och högskolepedagogik på

Musikhögskolor i Helsingfors – Haag – London – Malmö – Oslo – Stockholm

Sammanfattning

Instrumentalundervisningens former och metoder har gamla anor. Den har utvecklats ur två källor: Dels mästare-lärlingsystemet i gammal hantverkstradition och dels en mera teoretiskt grundad universitetstradition. Det relationsbaserade lärandet upplever en renässans i samhället: Marknaden för personliga tränare, individuella rådgivare och mentorer av olika slag växer snabbt.

Instrumentalundervisningen på högskolorna är och har länge varit en del av detta relationsbaserade lärande och har också visat sig ge oöverträffade resultat när det fungerar väl. Lärande har under lång tid varit ett starkt fält i en disciplinövergripande pedagogisk forskning. Musikpedagogik har varit ett forskningsämne i mer än tjugo år, och har under denna etableringperiod huvudsakligen fokuserat lärande under uppväxtåren. Däremot är musikaliskt lärande på hög konstnärlig nivå ännu tämligen outforskat. Den forskning som genomförts på detta specifika område har vuxit fram under de senaste åren.

Ett-till-ett-undervisningen är traditionell inom högre musikutbildning och vilar på en grund av beprövad erfarenhet. Systematiskt kunskapsbyggande kring lärprocesserna och de speciella relationer mellan lärare och student som utvecklas i relationen saknas där-

emot nästan helt. Systematiskt pedagogiskt utvecklingsarbete på vetenskaplig grund sker därför inte. Det innebär också att de svagheter och risker som finns inbyggda i systemet inte får systematisk belysning och därför inte heller kan åtgärdas systematiskt.

Ett viktigt riskområde som observerats i detta sammanhang är det ofta lika omedvetna som starka maktförhållande som råder i denna undervisningssituation. Denna oartikulerade och otillräckligt problematiserade över- och underordning behöver undersökas ur genus- och jämställdhetsperspektiv och andra maktperspektiv, som t.ex. påverkan på lärprocesserna och hur förmågan att möta förändringar påverkas. Vidare bör man undersöka hur maktordningen kan påverka studentens förmåga att möta ett diversifierat yrkesliv, där självständighet och förmåga att hitta nya och individuella lösningar kan vara angörande för arbetsmöjligheterna.

För att utveckling ska komma till stånd måste medvetenheten om frågorna öka och kunskapsbasen breddas och systematiseras. Därför föreslår vi ett internationellt forskningsprojekt i vilket verksamma instrumentallärare tillsammans med erfarna forskare undersöker instrumentalundervisningens praxis.

Bakgrund

Detta förslag bygger på en idé om att skapa en internationell utvecklingsgrupp bestående av musiker som är engagerade i forskning kring utvecklandet av mästare-lärling-traditionen för att den ska kunna bidra med sin fulla potential till den kreativa utvecklingen inom högskolorna. Initiativet är baserat dels på avsaknaden av forskning på detta viktiga område inom högre utbildning, dels den snabba förändring som präglar yrkeslivet för musiker t.ex. i fråga om teknologisk utveckling, kulturell mångfald, den ekonomiska omställningen och globaliseringen av sektorn.

Målet för detta projekt är att ge forskningsbaserade nya insikter om förutsättningar för musikalisk kunskapsutveckling. Ett lika viktigt syfte är att sprida resultaten från forskningen, särskilt i fråga om forskningsmetoder och praktisk funktionalitet så att flera musiker och lärare kan utveckla och förfina sin egen undervisningspraxis och reflektera över hur forskningen kan vara utvecklande ur konstnärlig, yrkesmässig, pedagogisk och metodisk synpunkt och på så sätt fungera som katalysator för institutionernas förändringsarbete.

Instrumentallärares arbete spelar en grundläggande roll för kvaliteten i den musikaliska högskoleutbildningen. Sektorn är inte liten. Högskolornas lärare står för en betydande del av all instrumentalundervisning på konstnärligt kvalificerad nivå, och undervisningstätheten gör att gruppen instrumentallärare också är betydande som lärargrupp inom högskolan generellt. (Bara i London utgör denna grupp över 2000 personer!)

Även om högskolepedagogiska kurser för instrumentallärare börjar dyka upp (bl.a. i Oslo, Malmö, och Institute of Education i London) är utbildningen för musiker som börjar undervisa på högskolenivå nästan obefintlig. De flesta musikhögskolor ger inte sina nya instrumentallärare någon som helst specialiserad utbildning eller kvalificerad metodisk introduktion till sitt nya yrke. Detta är viktigt att komma ihåg när man förordar uppbyggnaden av ett gediget kunskapsfundament för detta nya område. Ändå kan man påstå att införandet av högskolepedagogisk utbildning som ett krav för nyanställning är en mindre utmaning än att skapa ett system för fortbildningen av redan verksamma lärare. Att förstå och att hitta sätt att möta denna stora och viktiga grupp och dess olika värderingar och starka förankring i beprövad praxis är en stor utmaning för denna nya forskning.

Under de senaste tjugo åren har det bedrivits en hel del forskning på olika delområden av det musikaliska lärandet på konstnärlig nivå (Kennell, 2002), t.ex. har övandet varit föremål för uppmärksamhet och studier eftersom det är en avgörande faktor i läroprocesserna (Jørgensen, 1995, Hallam 1997 m.fl.) En del forskning har gjorts på interpretationsfrågor (Hultberg 2000). Det finns dock ännu mycket lite undersökningar av mästare-lärlingsundervisningens funktioner, möjligheter och risker (Nerland, 2004). Kunskap om dessa är av avgörande betydelse för utvecklingen av instrumentalundervisningen som en förebild och kraftkälla i högskolan.

Från studentens perspektiv är det viktigt att konstatera att det finns relativt lite kunskap om det enskilda övandetets fysiologi och psykologi fastän unga musiker alltsedan bardomen tillbringat oerhörd mycket tid i sina övningsrum. Så mycket arbete baserat på så lite systematisk kunskap kan man knappast finna i något annat sammanhang i högskolevärlden. Även framgångsrika studenter och musiker kan få psykologiska eller somatiska problem. I vad mån dessa relaterar sig till erfarenheter från undervisningssituationer vet vi bara lite om. Studier bland studenter i utbildningen visar att så

många som 50 % uttrycker att de känner obehag som utgår från relationen med läraren, trots att studenterna generellt sett håller instrumentalundervisningen högt. Psykologiska problem bland yrkesverksamma musiker är välkända och väldokumenterade i studier som visar att musikeryrket är ett riskyrke i psykologiskt hänseende (Wills and Cooper, 1988; Lahme, 2004, Rosset i Llobet, 2004) Hur mycket av detta som kan relateras till erfarenheter från undervisningen kan man bara gissa, men Rosset i Llobet visar i sin stora undersökning från Katalonien att musiker som också är lärare är en utsatt grupp. Detta är oroväckande.

De fysiologiska aspekterna på övande och musicerande har varit i fokus under senare tid och kunskapen på detta område har ökat och utvecklats, men kunskaperna har endast i ringa grad återkoppats till undervisningen och institutionerna betonar sällan vikten av denna kunskap vid rekrytering av lärare.

Generellt sett är relationerna mellan lärare och student närmare och starkare i musikerutbildningarnas instrumentalundervisning än i någon annan del av högskolan. Den verksamhet som kommer närmast i relationsintensitet är vissa typer av idrottsträning. Studenter anger ofta sin relation till instrumentalläraren som mycket stark och av avgörande betydelse för deras utveckling. Relationen kan ta sig många former – rådgivare, terapeut, instruktör, coach, handledare, guru. I alla andra professionella sammanhang där denna typ av djupgående relationer förekommer krävs alltid av den överordnade parten lång utbildning, systematisk uppföljning, egen handledning och vanligen formell legitimering. På instrumentallärare ställs inga sådana krav.

En musikhögskola är en konkurrensmedveten plats. De studenter som antas har arbetat hårt för att antas. De förbereder sig för ett yrkesliv där konkurrensen är hård och oavbruten. Konkurrenssituationen är ständigt närvarande i den studerandes medvetande och skapar stress. All erfarenhet visar att lärprocesser går långsammare under stress. Erfarenheter visar att undervisningssituationen i många fall snarare förstärker än reducerar denna stress. För att högre musikutbildning ska kunna bidra till att förändra denna situation i stället för att förstärka den behöver därför större medvetenhet och nya insikter om dessa fenomen utvecklas.

Musiklivet befinner sig i snabb förändring. Det ställs allt större krav på musiker att vara flexibla för att möta dessa förändringar genom att relatera sin kompetens till olika yrkesmässiga krav, ibland med delvis olika värderings- och kvalitetssystem. Denna

flexibilitet kan bara uppnås i en utbildning som betonar reflektionen, lärandets karaktär av pågående process och trygghet i att den lärande själv äger sitt lärande och är huvudaktören i denna process. Många strukturer i rådande utbildningsplaner och kursplaner motverkar detta. Självständighet betonas ofta, men motverkas i inboende och omedvetna strukturer.

Forskningsfrågor

Grundläggande forskningsfrågor kan då vara:

- Hur kan forskningen om lärande i instrumentalundervisningen utvecklas och återkopplas till grundutbildningen för att bli en kunskapsgrund i utvecklandet av de bästa lärprocesserna i instrumentalundervisningen?
- Vilka forskningsmetoder kan utvecklas för att både ta tillvara instrumentallärarnas kompetens och samtidigt utveckla deras medvetenhet om maktrelationer. Väsentliga att belysa är såväl genus- och jämställdhetsperspektiv som andra perspektiv (yrkesberedskap, förändringsförmåga mm) där maktrelationerna kan vara till men för lärande och självständighet?
- Hur kan reflektion och utvecklingsvilja på bästa sätt förenas med konstnärlig utbildning och praxis?
- Hur kan man öka medvetenheten om den diskrepans som ofta finns mellan vad instrumentallärare vill göra, vad de menar att de gör och vad de faktiskt gör?

Inom projektet ska varje forskar/lärargrupp utveckla något område och någon metodisk ansats kring dessa frågeställningar. Befintliga metoder ska utvecklas på respektive institution och återföras till en gemensam metod- och kunskapsbank. Viktigt är att de metoder som används speglar den syn på självständighet som projektet grundar sig på: Det måste finnas en korrespondens mellan studentens ägarskap av sitt lärande och lärarens ägarskap av forskningsprocessen. Erfarenheter visar, att deltagande i denna typ av forskningsprojekt kan vara omtumlande upplevelser. Upptäckten av skillnad mellan avsikter och effekter kan vara svåra att hantera, men också befriande och utvecklande. I grunden är det en kreativ utmaning, som tillsammans med andra utvecklingsområden (för-

ändring av utbildningsplaner och kursplaner) kan leda till konstruktiv utveckling av en institution.

En internationell forskargrupp

De svenska musikhögskolorna har för detta projekt bildat ett nätverk i vilket för närvarande Sibeliusakademien i Helsingfors, Koninklijk Conservatorium i Haag, Guildhall School of Music and Drama i London och Norges Musikhögskola i Oslo ingår. En internationell forskargrupp med företrädare för dessa institutioner bör inrättas. Dessa forskare arbetar tillsammans med en grupp instrumentallärare på sina respektive heminstitutioner och utgör den aktiva projektgruppen. Gruppen bör få i uppdrag att inledningsvis göra en noggrann kartläggning av befintlig forskning.

Återkoppling till institutionen

Forskargruppen bör ha ett dubbelt uppdrag: Dels att genomföra sin forskning i samarbete med instrumentallärarna, dels att initiera bredare pedagogiska projekt (inom ramen för institutionens högskolepedagogiska utbildning) för att ge en större grupp lärare och studenter tillgång till forskningsresultaten på ett sätt som är relevant för deras verksamhet. Studierna bör designas så att denna dubbla målsättning underlättas. Ett resultat av detta projekt bör därför också vara att på sikt engagera fler lärare i denna typ av forskning på sin egen verksamhet så att det blir en naturlig del av den professionella introduktionen och utvecklingen. Kopplingen till befintlig forskning inom institutionerna och till den högskolepedagogiska utbildningen är en kärnpunkt i projektet.

Arbetsgång och dokumentation

Under 2006/2007 etableras forskargruppen och inleder sitt arbete med att genomföra en forskningsöversikt och att bilda institutionella grupper. De grundläggande metodiska överenskommelserna görs och tänkbara delprojekt formuleras.

Under perioden 2007–2008 genomförs de empiriska studierna och i slutet av perioden formuleras rapporter.

Under 2008/2009 publiceras resultatet, dels i form av vetenskapliga rapporter, dels i form av publikationer för praktiskt bruk i undervisningen. En serie konferenser genomförs för att sprida och diskutera resultatet.

Kostnader

Musikhögskolorna i Göteborg, Malmö och Stockholm ansöker om medel för att genomföra projektet

”Vem äger lärandet?” De internationella samarbetsparterna ansöker om motsvarande medel i sina respektive länder. Bifogad budget avser alltså endast den svenska delen av projektet samt kostnader för samarbetet (resor mm.)

För Musikhögskolorna

Johannes Johansson
Musikhögskolan i Malmö
Tillträdande rektor KMH

Budget

Del i projektet	Kostnad i SEK
Förprojektering	
Resor, värdskap för två möten med forskargruppen, overhead	200 000
Litteratur, material, lokaler	100 000
Genomförande	
Projektledare (25% i 4 år)	400 000
Arbets­tid för forskare och deltagande lärare (i de fall det inte ingår i ordinarie arbets­tid (3 skolor * 3 lärare * 150 tim)	410 000
Overheadkostnader (service, lokaler, samordning, gruppmöten, IT)	350 000
Resekostnader	200 000
Rapportering och utvärdering	
Trycksaker	150 000
Konferenser	200 000
SUMMA	2 010 000

Referenser

- Hallam, S. (1997a). "Approaches to instrumental music practice of experts and novices: implications for education." in H. Jørgensen and A. C. Lehmann (Eds.) *Does practice make perfect? Current theory and research on instrumental music practice*. Oslo, Norges musikkhogskole: 89–107.
- Hallam, S. (1997b). "What do we know about practising? Towards a model synthesising the research literature." in H. Jørgensen and A. C. Lehmann (Eds.) *Does practice make perfect? Current theory and research on instrumental music practice*. Oslo, Norges Musikkhogskole: 179–231.
- Hultberg, C (2000) "The printed score as a mediator of musical meaning. Approaches to music notation in western tonal tradition" Malmö, *Studies in music and music education no 2*
- Jørgensen, E. R. (1995). *Teaching/learning strategies in instrumental practice*. RAIME (Research Alliance of Institutes for Music Education), Florida State University, Tallahassee, Center for Music Research, Florida State University.
- Jørgensen, H. (1997). "Time for practising? Higher level music students' use of time for instrumental practising." in H. Jørgensen and A. C. Lehmann (Eds.) *Does practice make perfect? Current theory and research on instrumental music practice*. Oslo, Norges musikkhogskole: 123–139.
- Jørgensen, H. (2004). "Strategies for individual practice." in A. Williamon (Ed.) *Musical excellence: strategies and techniques to enhance performance*. Oxford, Oxford University Press: 85–103.
- Kennell, R. (2002). "Systematic research in studio instruction in music." in R. Colwell and C. Richardson (Eds.) *The new handbook of research on music teaching and learning*. Oxford, OUP: 243–256.
- Lahme, J. E. (2004). *Anatomic-physiological examination of woodwinds to create a programme for prophylaxe and therapy of consequential damage by playing the instrument*. International Society for Music Education: Seminar of the Commission for the Education of the Professional Musician, Barcelona, Escola Superior de Musica de Catalunya, International Society for Music Education
- Nerland, M. (2004). *Instrumentalundervisning som kulturell praksis. En diskursorientert studie av hovedinstrumentundervisning*

i høyere musikkutdanning. Avhandling. Oslo: Norges Musikkhøgskole

Rosset i Llobet, J. (2004). Musicians' health problems and their relation to musical education. International Society for Music Education: Seminar of the Commission for the Education of the Professional Musician, Barcelona, Escola Superior de Musica de Catalunya, International Society for Music Education.

Wills, G. and C. L. Cooper (1988). Pressure Sensitive: Popular Musicians Under Stress. London Sage.



Arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering

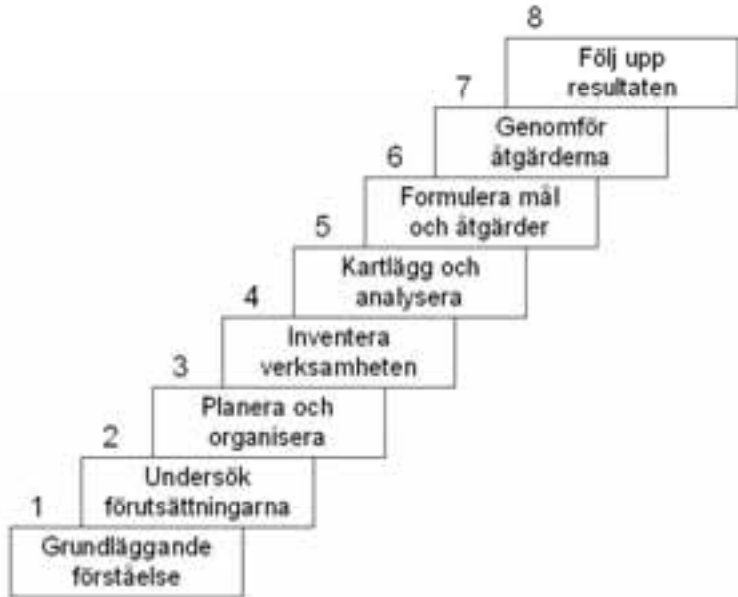
En översikt över JämStöds utbildningar och metoder

2006-04-26

Utredningen om stöd för jämställdhetsintegrering i staten (N2005:02)
Regeringsgatan 30-32, 103 33 STOCKHOLM
Ann Boman 08-405 14 22 Ulrika Eklund 08-405 14 37
Carina Löfgren 08-405 48 29
www.jamstod.se jamstod@industry.ministry.se

Arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering – ”Trappan”

En helhetsbild av alla delar som bör ingå i ett systematiskt och kontinuerligt arbete för jämställdhetsintegrering.



Arbetsgång för hållbar jämställdhetsintegrering

Trappan	Organisationen gör	JämStöds utbildningar och metoder
Steg 1 Grundläggande förståelse	Alla medarbetare erbjuds kunskap om svensk jämställdhetspolitik och strategin i jämställdhetsintegrering	Grundutbildning i svensk jämställdhetspolitik
Steg 2 Undersök förutsättningarna	Organisationen undersöker förutsättningarna, nyttan och viljan att jämställdhetsintegrera sin verksamhet	JämKART Den jämställda verksamheten
Steg 3 Planera och organisera	Ledningen planerar och sätter mål för arbetet med jämställdhetsintegrering	MUMS Utvecklingshjulet
Steg 4 Inventera verksamheten	Organisationen inventerar och sammanställer verksamheten och verksamhetens mål som ett underlag för beslut om vad som ska analyseras eller förändras.	JämKART JämKAS Bas
Steg 5 Kartlägg och analysera	Organisationen kartlägger och analyserar verksamheten	JämKAS Bas JämKAS Plus 4R
Steg 6 Formulera mål och åtgärder	Organisationen tar fram en åtgärdsplan genom att formulera mål, indikatorer och åtgärder för att skapa en mer jämställd verksamhet	JämKAS Bas JämKAS Plus 4R
Steg 7 Genomför åtgärderna	Organisationen genomför åtgärderna.	
Steg 8 Följ upp resultaten	Organisationens ledning följer upp och utvärderar arbetet för att se om målen nåtts.	JämKAS Bas

Jämförelse mellan JämStöds metoder för jämställdhetsanalyser

Metod	JämKART	JämKAS Bas	JämKART Plus	4R-metoden
Vem gör analysen?	Görs av jämställdhetsansvarig i samråd med verksamhetschef	Görs av medarbetarna i verksamheten. Handledare rekommenderas	Görs av medarbetarna i verksamheten. Ev. handledare	Görs av medarbetarna i verksamheten. Ev. handledare
Delar i analysen	Inventering och analys mot de jämställdhetspolitiska målen Nulägesbedömning – hur långt har vi kommit? Bedömning av förbättringspotentialen Aktivitetsplan Uppföljning	Gå igenom mål och styrdokument för verksamheten Inventera verksamheten genom att pröva mot de jämställdhetspolitiska målen Val av verksamhet att analysera Kartläggning och analys av vald verksamhet Formulera mål, indikatorer och åtgärder	Val av område Kartlägg könsmönster Formulera observation som ska prövas Analysera observationen Formulera slutsatser och åtgärder	Val av område Kartläggning av Representation (R1) Resurser (R2) Analys av kartläggningen (R3) Realisera (R4) Formulera mål och åtgärder och följ upp
Kännetecken	Snabb och grund	Omfattande som ger underlag för kontinuerligt arbete i organisationen.	Snabb, smal och djup. Undersöker en fråga på djupet.	Fokuserar på fördelning av representation och resurser i vald verksamhet
Utarbetad	inom Länsstyrelsen i Stockholm inspirerad av miljöledningsmodell	inom Regeringskansliet	inom Regeringskansliet	inom Svenska Kommunförbundet

JämStöd erbjuder också

Två metoder för att starta ett utvecklingsarbete

Den jämställda verksamheten

Metoden används i hela arbetsgruppen eller hela organisationen.

Syftar till att formulera vad en jämställd verksamhet kan vara, vilka fördelar och nackdelar som kan finnas för organisationen samt undersöker om viljan finns.

Utvecklingshjulet

En metod som passar bra i en ledningsgrupp eller en arbetsgrupp med ansvar för att leda integreringsarbetet. Metoden innehåller delarna

1. syfte
2. ledarskap
3. vision
4. aktörer och intressenter
5. organisering av arbetet.

Modell för ledningssystem och strategisk planering

Fyra strategiska framgångsfaktorer för jämställdhetsintegrering - "MUMS"

Mål och annan styrning

Utbildning

Metoder och arbetssätt

Samordning och strategisk planering

Statens offentliga utredningar 2006

Kronologisk förteckning

1. Skola & Samhälle. U.
2. Omprövning av medborgarskap. Ju.
3. Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning i hela landet. N.
4. Svenska partnerskap – en översikt. Rapport 1 till Organisationsutredningen för regional tillväxt. N.
5. Organisering av regional utvecklingspolitik – balansera utveckling och förvaltning. Rapport 2 till Organisationsutredningen för regional tillväxt. N.
6. Skyddsgrundsdirektivet och svensk rätt. En anpassning av svensk lagstiftning till EG-direktiv 2004/83/EG angående flyktingar och andra skyddsbehövande. UD.
7. Studieavgifter i högskolan. U.
8. Mångfald och räckvidd. U.
9. Kontroll av varor vid inre gräns. Fi.
10. Ett förnyat programkontor. U.
11. Spel i en föränderlig värld. Fi.
12. Rattfylleri och sjöfylleri. Ju.
13. Djurskydd vid hästavel. Jo.
14. Samernas sedvanemarkar. Jo.
15. Detaljhandel med nikotinläkemedel. S.
16. Ny reglering om brandfarliga och explosiva varor. Fö.
17. Ny häkteslag. Ju.
18. Kustbevakningens personuppgiftsbehandling. Integritet – Effektivitet. Fö.
19. Att återta mitt språk. Åtgärder för att stärka det samiska språket. Ju.
20. Tonnageskatt. Fi.
21. Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen. Ju.
22. En sammanhållen diskrimineringslagstiftning. Del 1+2, särtryck av sammanfattningen, lättläst sammanfattning och daisy. Ju.
23. Nya skatteregler för idrotten. Fi.
24. Avgift för matservice inom äldre- och handikappomsorgen. S.
25. Arbetslivsresurs. Ett statligt ägt bolag efter sammanslagning av Samhall Resurs AB (publ) och Arbetslivstjänster. N.
26. Sverige som värdland för internationella organisationer. UD.
27. Stöd till hälsobefrämjande tandvård. S.
28. Nya upphandlingsregler 2. Fi.
29. Teckenspråk och teckenspråkiga. Kunska- och forskningsöversikt. S.
30. Är rättvisan rättvis? Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet. Ju.
31. Anställ unga! U.
32. God sed vid lönebildning – Utvärdering av Medlingsinstitutet. N.
33. Andra vägar att finansiera nya vägar. N.
34. Den professionella orkestermusiken i Sverige. U.
35. Värdepapper och kontrolluppgifter. Fi.
36. För studenterna... – om studentkårer, nationer och särskilda studentföreningar. U.
37. Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet. Ju.
38. Vuxnas lärande. En ny myndighet. U.
39. Ett utvidgat miljöansvar. M.

40. Utbildningens dilemma
Demokratiska ideal och andrafierande
praxis. Ju.
41. Internationella sanktioner. UD.
42. Plats på scen. U.

Statens offentliga utredningar 2006

Systematisk förteckning

Justitiedepartementet

- Omprövning av medborgarskap. [2]
Rattfylleri och sjöfylleri. [12]
Ny häkteslag. [17]
Att återta mitt språk. Åtgärder för att stärka det samiska språket. [19]
Mediernas Vi och Dom. Mediernas betydelse för den strukturella diskrimineringen. [21]
En sammanhållen diskrimineringslagstiftning.
Del 1+2, särtryck av sammanfattningen, lättläst sammanfattning och daisy. [22]
Är rättvisan rättvis?
Tio perspektiv på diskriminering av etniska och religiösa minoriteter inom rättssystemet. [30]
Om välfärdens gränser och det villkorade medborgarskapet. [37]
Utbildningens dilemma
Demokratiska ideal och andrafierande praxis. [40]

Utrikesdepartementet

- Skyddsgrundsdirektivet och svensk rätt.
En anpassning av svensk lagstiftning till EG-direktiv 2004/83/EG angående flyktingar och andra skyddsbehövande. [6]
Sverige som värdland för internationella organisationer. [26]
Internationella sanktioner. [41]

Försvarsdepartementet

- Ny reglering om brandfarliga och explosiva varor. [16]
Kustbevakningens personuppgiftsbehandling. Integritet – Effektivitet. [18]

Socialdepartementet

- Detaljhandel med nikotinläkemedel. [15]
Avgift för matservice inom äldre- och handikappomsorgen. [24]
Stöd till hälsobefrämjande tandvård. [27]
Teckenspråk och teckenspråkiga.
Kunskaps- och forskningsöversikt. [29]

Finansdepartementet

- Kontroll av varor vid inre gräns. [9]
Spel i en föränderlig värld. [11]
Tonnageskatt. [20]
Nya skatteregler för idrotten. [23]
Nya upphandlingsregler 2. [28]
Värdepapper och kontrolluppgifter. [35]

Utbildnings- och kulturdepartementet

- Skola & Samhälle. [1]
Studieavgifter i högskolan. [7]
Mångfald och räckvidd. [8]
Ett förnyat programkontor. [10]
Anställ unga! [31]
Den professionella orkestermusiken i Sverige. [34]
För studenterna...
– om studentkårer, nationer och särskilda studentföreningar. [36]
Vuxnas lärande. En ny myndighet. [38]
Plats på scen. [42]

Jordbruksdepartementet

Djurskydd vid hästavel. [13]

Samernas sedvanemarkar. [14]

Miljö- och samhällsbyggnadsdepartementet

Ett utvidgat miljöansvar. [39]

Näringsdepartementet

Stärkt konkurrenskraft och sysselsättning
i hela landet. [3]

Svenska partnerskap – en översikt.

Rapport 1 till Organisations-
utredningen för regional tillväxt. [4]

Organisering av regional utvecklingspolitik
– balansera utveckling och förvaltning.

Rapport 2 till Organisationsutredning-
en för regional tillväxt. [5]

Arbetslivsresurs.

Ett statligt ägt bolag efter sammanslag-
ning av Samhall Resurs AB (publ) och
Arbetslivstjänster. [25]

God sed vid lönebildning – Utvärdering av
Medlingsinstitutet. [32]

Andra vägar att finansiera nya vägar. [33]