

Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring

Rapport från Kommissionen mot sexuella trakasserier inom scenkonsten 2018



Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	2
Förord	3
1. Uppdraget och kommissionens sammansättning och arbetssätt	6
2. Bakgrund med syfte och utgångspunkt för kommissionens arbete	7
3. Tidigare uppmärksamhet kring frågan om jämställdhet på scenkonstområdet	8
4. Sexuella trakasserier på scenkonstområdet – utgångspunkter för kommissionens analys och förslag	13
Sexuella trakasserier är ett uttryck för ojämställdhet	13
Lagstiftning och andra författningar rörande trakasserier	16
Vem kan man vända sig till vid sexuella trakasserier?	25
Ett etiskt och psykoterapeutiskt perspektiv på sexuella trakasserier	28
Riktlinjer och handlingsplaner	31
Enkätundersökning om sexuella trakasserier i scenkonstbranchen	31
5. Kommissionens analys och slutsatser	44
6. Kommissionens förslag	48
Ett tillfälle att ta vara på	48
Lagen är tydlig	48
Förslag	48
Behov av ytterligare genomlysning	53
Konkreta tips	53
Källförteckning	56

Förord

Hösten 2017 startas en rörelse i filmbranschen i USA, som snabbt fortplantas till andra länder och till bransch efter bransch. Rörelsen tar upp ett ämne som funnits länge och som varit aktuellt i flera omgångar i historien, nämligen sexuella trakasserier. Plötsligt sprids en övertygelse om att denna gång ska det inte kunna tystas ner. Det är ett trendbrott som blir utmanande och möjliggörande. Sexuella trakasserier brukar trivialiseras, normaliseras, beläggas med skam, skämtas bort, bortförklaras, osynliggöras, försvaras, idealiseras och befästas som oundvikligt. Men, nu var tiden inne för att stanna upp, granska och agera mot detta som hittills bara har pågått utan att det på allvar ifrågasatts. Också i Sverige var det inom kultursektorn som rörelsen startade. Genom uppropet #tystnadtagning skapades en arena för behovet av att dela erfarenheter, som blev en inspiration för många andra upprop. Alla upprop diskuterades, analyserades och debatterades. Det var omöjligt att inte bli berörd, oavsett tidigare erfarenheter, insikter och åsikter.

Kommissionen mot sexuella trakasserier tillsattes av Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film gemensamt och har arbetat självständigt för att under tre månader försöka kartlägga och analysera situationen på just scenkonstområdet samt lämna förslag till åtgärder. Arbetet är nu avslutat och vår förhoppning är att vi kunnat teckna en rättvis, om än övergripande, bild av hur det är att vara medarbetare och chef inom scenkonsten idag när det gäller utsatthet för sexuella trakasserier och att de förslag som vi lämnar kan användas inte bara när det gäller sexuella trakasserier utan även för att förebygga andra typer av trakasserier. Kommissionens ledamöter har utifrån sin specifika kompetens bidragit med olika perspektiv på frågan om sexuella trakasserier och förhoppningen är att rapportens olika delar kan erbjuda användbara perspektiv och förslag oavsett i vilken del av branschen eller i vilken profession man är verksam.

Kommissionen vill tacka alla er som bidragit så generöst med er tid och era tankar och som har delat med er av ibland svåra erfarenheter. Den öppenhet och styrka som ni har visat har varit avgörande för kommissionens arbete och har på alla sätt bidragit till vederhäftigheten i denna rapport.

Kommissionen överlämnar härmed slutrapport och vårt uppdrag är därmed slutfört.

Stockholm den 13 april 2018

Anna Wahl

Michael Bjerkhagen

Maria Eka

Kurt Eriksson

/Carin Khakee

Sammanfattning

I november 2017 beslutade arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst och fackförbundet Teaterförbundet för scen och film att tillsätta en kommission mot trakasserier inom scenkonsten. Kommissionen tillsattes som en konsekvens av de upprop om missförhållanden i arbetsmiljön och vittnesmål om sexuella trakasserier som blivit offentliga. Kommissionens uppdrag har varit att granska och analysera de bakomliggande faktorerna till tystnadskulturen inom scenkonstområdet och föreslå åtgärder för att bryta denna. Kommissionen har också haft i uppdrag att komma med förslag till åtgärder för hur man kan skapa en långsiktig attitydförändring där inga former av trakasserier förekommer.

I sitt arbete har kommissionen tagit del av tidigare utredningar och rapporter samt relevant lagstiftning på området. Kommissionen har tagit del av de upprop som förekommit inom scenkonstområdet, systematiserat vittnesmål och genomfört strukturerade intervjuer med olika grupper av personer som är verksamma på området. Resultatet av den enkät som Svensk Scenkonst, Teaterförbundet, SYMF och Musikerförbundet låtit genomföra har också varit ett viktigt underlag för kommissionens arbete.

Kommissionen drar vissa slutsatser om situationen när det gäller sexuella trakasserier inom scenkonstområdet. Kommissionen konstaterar att samtidigt som det finns tydliga hierarkier inom scenkonstområdet så tycks informella maktstrukturer få dominera. Det skapar en otydlighet i arbetsmiljön. Det faktum att vissa personer med "stjärnstatus" blir viktiga för en produktion riskerar att skapa arbetsmiljöproblem om arbetsledningen inte visar ett tydligt ledarskap. Vidare konstateras att den konstnärliga friheten används som ett argument för att ta sig friheter på någon annans bekostnad. Att scenkonsten präglas av tillfälliga arbetsgemenskaper resulterar i ett bristande arbetsmiljöarbete. Kommissionen anser att tystnadskulturen är det kanske största problemet i branschen. Tystnaden ligger inte bara i att den som drabbas inte vågar säga ifrån, inte heller den som bevittnar en kränkning som drabbar någon annan vågar ingripa. Vidare finns det bland arbetstagarna inom scenkonstområdet en känsla av att arbetsgivaren inte tar ansvar för frågan. Det saknas både kunskap om och rutiner för att hantera sexuella trakasserier.

Kommissionen konstaterar att det nu finns ett tillfälle för alla i branschen att vara med och skapa en förändring. Kommissionen vill framhålla att lagen är mycket tydlig när det gäller förekomsten av sexuella trakasserier; sexuella trakasserier får inte förekomma. Kommissionen lämnar förslag till ett antal åtgärder som kan vidtas för att bryta tystnadskulturen och motverka sexuella trakasserier men identifierar också ytterligare verktyg att arbeta vidare med i scenkonstbranschen.

Detta är våra förslag:

- Öka kunskapen och initiera förändringsprojekt.
- Levandegör riktlinjer och rutiner
- Skapa förutsättningar för ett gott ledarskap
- Överväg förändringar av kollektivavtal och andra avtal
- Använd en reparativ process för en väg framåt
- Använd det partsgemensamma rådet som nav för att driva på förändringsarbetet

Kommissionen pekar avslutningsvis på att fler områden kan behöva genomlysas, som ett led i att fortsätta dialogen och nå framgång över hela fältet när det gäller att förebygga sexuella trakasserier. Det gäller t.ex. hur kunskap om dessa frågor kan integreras i de konstnärliga utbildningarna, att se över styrningen av verksamheterna och att fördjupa kunskapen om de bakomliggande orsakerna till tystnadskulturen.

Summary

In November 2017, employers' organisation the Swedish Performing Arts Association and trade union the Swedish Union for Performing Arts and Film decided to appoint a Commission against harassment in the performing arts. The appointment of the Commission was a consequence of the outcry against misconduct in the work environment and public testimonies regarding sexual harassment. The task of the Commission has been to review and analyse the factors underlying the culture of silence in the field of performing arts, and to propose measures to break this cycle. The Commission was also tasked with proposing measures to create long-term changes in attitudes that will lead to a complete halt to all forms of harassment.

In its work, the Commission has acquainted itself with previous inquiries and reports as well as relevant legislation in the field. The Commission has considered the outcry that has taken place in the field of the performing arts and has systematised witness accounts and conducted structured interviews with various groups of individuals who are active in the field. The result of the survey conducted on behalf of the Swedish Performing Arts Association, Swedish Union for Performing Arts and Film, Swedish Union of Professional Musicians and Swedish Musicians' Union has also provided an important basis for the work of the Commission.

The Commission has drawn a number of conclusions regarding the situation as it applies to sexual harassment in the performing arts. The Commission confirms that, while there is a clear hierarchy within the performing arts, it appears that informal power structures are allowed to dominate. This creates ambiguity in the work environment. The fact that certain individuals with "star status" become important to a production runs the risk of creating work environment problems if the employer fails to demonstrate clear leadership. Furthermore, it has been established that artistic freedom is used as an argument in favour of taking liberties at the expense of others. The fact that the performing arts are characterised by temporary working communities results in flawed work environment activities. The Commission believes that perhaps the greatest problem is the culture of silence that pervades the industry. This silence is not confined to the victim who does not dare to speak but also leads to a situation where those witnessing harassment do not dare to intervene. There is also a feeling among employees in the performing arts that employers fail to take responsibility for this issue, with a lack of knowledge and procedures to handle sexual harassment.

The Commission notes that there currently exists an opportunity for everyone within the industry to participate in creating change. The Commission would like to emphasise that the law is extremely clear with regard to sexual harassment; sexual harassment must not be allowed to occur. The Commission proposes a number of measures that can be taken to break with the culture of silence and combat sexual harassment, but also identifies further tools that the performing arts can work with going forward.

These are our proposals:

- Increase knowledge and initiate change projects.
- Actualise guidelines and procedures.
- Create the preconditions for good leadership.
- Consider changes to collective bargaining and other agreements.
- Utilise a reparative process in order to move forwards.
- Utilise the joint council as a hub for driving change work.

In conclusion, the Commission points out that it may be necessary to highlight additional areas as elements of all continuing dialogues in order to achieve widespread success in preventing sexual harassment; for example, knowledge about how these issues can be integrated into artistic study programmes, reviewing how organisations are governed, and deepening understanding of the underlying causes of the culture of silence.

1. Uppdraget och kommissionens sammansättning och arbetsätt

I november 2017 beslutade arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst och fackförbundet Teaterförbundet för scen och film att tillsätta en kommission mot trakasserier inom scenkonsten. Kommissionens sammansättning och fullständiga uppdrag offentliggjordes den 18 januari 2018 vid en presskonferens.

Till kommissionens ordförande utsågs Anna Wahl, professor i genus, organisation och ledning samt vice rektor för jämställdhet och värdegrund vid Kungliga tekniska högskolan. Till ledamöter utsågs Michael Bjerkhagen, verksamhetschef vid Stadsmissionen och kyrkoherde i Kungl. Hovförsamlingen, Maria Eka, chefsrådmann, Förvaltningsrätten i Stockholm samt Kurt Eriksson, tidigare chefsjurist Medlingsinstitutet. Ämnesrådet Carin Khakee har varit kommissionens sekreterare.

Kommissionens uppdrag har varit att granska och analysera de bakomliggande faktorerna till tystnads-kulturen inom scenkonstområdet och föreslå åtgärder för att bryta denna. Kommissionen har också haft i uppdrag att komma med förslag till åtgärder för hur scenkonstområdet kan skapa en långsiktig attitydförändring där inga former av trakasserier förekommer. I uppdraget har också ingått att identifiera hinder och föreslå hur dessa kan överbryggas.

I sitt arbete har kommissionen tagit del av relevant lagstiftning på området samt tidigare studier, utredningar och rapporter. Kommissionen har också haft kontakt med företrädare för de upprop som förekommit inom området för kommissionens uppdrag och tagit del av ett stort antal vittnesmål, både sådana som tidigare publicerats och även sådana som inte blivit offentliga. Kommissionen har tagit del av resultatet av den enkät som Svensk Scenkonst, Teaterförbundet, SYMF och Musikerförbundet gemensamt gett Kantar Sifo i uppdrag att genomföra. Vidare har kommissionens ordförande och sekreterare genomfört ett antal strukturerade gruppintervjuer med personer verksamma inom scenkonstområdet.

Kommissionen har haft fyra sammanträden. En muntlig delredovisning av uppdraget gjordes den 19 februari 2018 till styrelseordförandena för Svensk Scenkonst och Teaterförbundet. Därutöver har kommissionens ledamöter och sekretariat haft en rad olika möten med relevanta aktörer och representanter för området samt deltagit vid seminarier och föreläsningar.

Kommissionen har beslutat att tolka uppdraget som att det avser sexuella trakasserier inom scenkonstområdet och inte trakasserier i allmänhet. Den korta tidsrymden som uppdraget omfattar och de resurser som avsatts har också varit viktiga begränsningar för uppdraget. Granskningen och förslagen omfattar medlemsorganisationerna i Svensk Scenkonst samt dem som är verksamma vid dessa.

Kommissionen adresserar sin slutrapport till sina uppdragsgivare Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film, som i sin tur har att föra vidare förslagen till sina medlemmar.

2. Bakgrund med syfte och utgångspunkt för kommissionens arbete

#metoo och händelserna hösten 2017

Redan 2006 befästes uttrycket ”metoo” som ett sätt att dela med sig av erfarenheter när kvinnor känt sig utsatta. Genom att uttrycka empati och med syfte att ingjuta mod och styrka formulerades uttrycket av Tarana Burke som vid den tidpunkten vände sig främst till yngre icke-vita kvinnor.

I oktober 2017 anklagade en rad namnkunniga skådespelerskor i media den amerikanske filmproducenten Harvey Weinstein för sexuella övergrepp. Skådespelerskorna menade att Weinstein använde sin makt för att begå övergreppen då han ställde krav på sexuella tjänster för att kvinnorna skulle bli erbjudna roller, anklagelserna omfattade också att Weinstein använde sin makt och sitt inflytande på området för att tysta kvinnorna. Några dagar efter att anklagelserna publicerats uppmanade skådespelerskan Alyssa Milano alla kvinnor som blivit sexuellt ofredade att svara på hennes tweet med orden #metoo. Inlägget gjordes runt lunchtid och på kvällen samma dag hade detta gjorts 200 000 gånger. Uppropet fick snabbt global spridning och i Sverige anslöt sig på kort tid grupp efter grupp till olika upprop. Initialt omfattade uppropen kulturområdet men ganska snart omfattades även andra samhällsområden.

Den 8 november 2017 publicerades #tystnadtagning i Svenska Dagbladet. Uppropet bestod av ett manifest, krav på åtgärder och innehöll hundratals vittnesmål om trakasserier och sexuella övergrepp på scenkonstområdet och undertecknades av över 800 skådespelerskor. I samband med att uppropet offentliggjordes beslutade styrelserna för Teaterförbundet och Svensk Scenkonst att dels genomföra en enkätundersökning bland sina medlemmar dels tillsätta en oberoende kommission med uppdrag att ta fram förslag till hur olika former av trakasserier kan förebyggas, uppmärksammas och hanteras.

Utgångspunkt och syfte

Det är inte första gången som uppmärksamhet riktas mot arbetsmiljöproblem inom scenkonstområdet men det är första gången problemet uppmärksammas i så stor utsträckning och samlat så många samstämmiga röster. Kommissionens utgångspunkt har varit att utifrån sitt uppdrag skapa sig en bild av hur utbrett problemet är och vad som är specifikt för scenkonsten. Det som redovisas i föreliggande rapport kan med hänvisning till de begränsningar som såväl tid som resurser inneburit inte betraktas om en heltäckande kartläggning som är representativ på alla punkter. Den är heller inte en forskningsstudie eller gör anspråk på att utgöra ett beslutsunderlag för alla slags insatser på området. Kommissionen har dock haft som syfte att klarlägga ett antal förhållanden inom scenkonstområdet och utifrån analysen av underlaget komma med konkreta förslag på insatser som kan genomföras av Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film samt av chefer och verksamma inom området.

3. Tidigare uppmärksamhet kring frågan om jämställdhet på scenkonstområdet

Frågan om jämställdhet inom scenkonstområdet har uppmärksammats tidigare i en rad olika rapporter, redovisningar, utredningar, granskningar och initiativ. Nedan följer en översiktlig sammanställning av dessa i urval.

2005 gör Teaterförbundet och Svensk Scenkonst en gemensam satsning för att försöka få fler kvinnor som verkställande chefer på scenkonstområdet. Ett ledarskaps- och mentorprogram för kvinnor skapades och tolv personer antogs.

2006 beslutar Teaterförbundet att upprätta en intern ”checklista” så att ett jämställdhetsperspektiv alltid systematiskt kommer med i yrkanden i kollektivavtalsförhandlingar. Samma år tar skådespelaravdelningen fram en ”jämställdhetscheck” att använda i planeringsstadiet av en produktion.

2006 lämnades betänkandet ”Plats på scen” (SOU2006:42) till den dåvarande regeringen. En kommitté med uppgift att lämna förslag till hur ett genus- och jämställdhetsperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet hade fått uppdraget 2004. I betänkandet konstateras att ”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 föreslog bl.a. att institutionerna ska återrapportera hur de arbetar kvalitativt för att villkoren för män och kvinnor på olika nivåer i organisationen ska bli likvärdiga. Det fanns också förslag om att institutionerna initialt bör få i uppdrag att fokusera på arbetet mot sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön. I betänkandet fanns också förslag om införande av kvoteringsmål för repertoaren, förslag om att Statens kulturråd ska fungera som sektorsansvarig myndighet samt ett kvalitativt jämställdhetsmål för publikarbetet. Dessa förslag genomfördes dock aldrig men regeringen återkom 2007 med en satsning på jämställdhet inom scenkonstområdet med utgångspunkt i betänkandet. Satsningen innehöll ett uppdrag till Statens kulturråd att, efter samråd med Konstnärsnämnden och Jämställdhetsombudsmannen, göra en fördjupad analys av jämställdheten inom scenkonstområdet som en uppföljning av kartläggningen i ”Plats på scen”. Bland annat skulle de yrkesmässiga villkoren belysas. Uppdraget redovisades 2009 i rapporten ”På väg mot jämställd scenkonst”. Vidare avsattes 6 miljoner kronor för jämställdhetsprojekt inom kulturområdet och scenkonstområdet.

2007 presenterade Teaterförbundet rapporten ”Pappa kom hem! Teknikers möjligheter att förena jobb och föräldraskap” som innehåller en kartläggning av teknikers möjligheter att förena föräldraskap och ett arbete som innebär oregelbundna arbetstider och arbete på kvällar och helger. I rapporten finns en kartläggning, förslag till åtgärder och goda exempel lyfts.

2007 presenterade Svensk teaterunion en rapport med statistik över fördelningen av kvinnor och män inom den svenska scenkonsten under 2007. I rapporten konstateras att scenkonsten inte är jämställd, ju högre upp i hierarkin desto fler män. Där resurserna och prestige finns, där finns också männen. Kvinnorna är i ekonomiskt mer utmanande miljöer och långt bort från de konstnärliga besluten. I rapporten konstateras att könssegregationen motverkar chanserna att nå jämställdhet. Rapporten följdes upp 2008.

2007 utkom Teaterförbundets guide till jämställdhet "I väntan på vadå?" I den konstateras att jämställdhet handlar om rättvisa villkor och att både kvinnors och mäns erfarenheter och värderingar ska få möjlighet att påverka ett område. I guiden slås fast att få slippa sexuella trakasserier på grund av kön, är det lägsta kravet. Skriften var en reflektion över jämställdhet på scenkonstområdet och innehåller konkreta förslag till verktyg för att nå jämställdhet på arbetsplatsen

2008 genomfördes projektet "Spark" i samverkan mellan Teaterförbundet, Teatercentrum och Danscentrum och fokuserade på genus- och jämställdhetsfrågor inom den fria scenkonsten.

2008 presenterade Sveriges dramatikerförbund och Centrum för dramatik en rapport om teatrars rutiner och kriterier gällande rekrytering av dramatiker med särskilt fokus på genus och jämställdhet.

2009-2010 genomförde Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och Sveriges Yrkesmusikerförbund gemensamt utbildningen "Utveckling av konstnärlig process, organisation och ledarskap ur jämställdhets- och genusperspektiv." Utbildningen finansierades av Statens kulturråd och syftet var att skapa en plattform åt de högsta cheferna inom scenkonsten för att reflektera över konstnärliga arbetsprocesser och gestaltningsarbete, ur genus- och jämställdhetsperspektiv. Målet med utbildningen var att ge de högsta cheferna ökade kunskaper i hur arbetet med jämställdhets- och genusaspekter kan integreras i det vardagliga ledarskapet och ge konkreta verktyg för detta arbete i den konstnärliga utvecklingen.

2009 publicerades "Att gestalta kön" som är en slutrapport från projektet med samma namn. "Att gestalta kön" var ett konstnärligt och pedagogiskt utvecklingsprojekt kring genusperspektiv vid Sveriges högskoleutbildningar för skådespelare, musikalartister och mimare. Syftet med projektet var att skapa kunskap om de konstnärliga och pedagogiska val som görs i arbetsprocessen vid dessa utbildningar för att tydliggöra genus och jämställdhetsperspektiv. Projektet bedöms i efterhand ha haft stor betydelse för de studenter som deltog och anses delvis ha präglat branschen när det gäller perspektiv på jämställdhet och genus.

2010 Sveriges Radios Ekoredaktion redovisade resultatet av en enkätundersökning riktad till medlemmar i Teaterförbundet. Resultatet visade att det fanns problem med sexuella trakasserier och att kvinnliga skådespelare var särskilt utsatta. I nästan vartannat fall var det en person i arbetsledande ställning som varit den som trakasserat. Enkäten följdes upp med intervjuer med utsatta kvinnor och män vars vittnesmål lästes upp av radiojournalister i Ekots nyhetsreportage.

2012 inrättade Teaterförbundet och Svensk Scenkonst ett råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor med uppgift att förebygga och att motverka diskriminering och främja mångfald i arbetslivet. Detta framgår av det gemensamma kollektivavtalet gällande anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner.

2014 presenterade Myndigheten för kulturanalys rapporten "Bland förebilder och föreställningar. Jämställdhetsarbete på kulturområdet" som var en uppföljningsrapport avseende ett antal satsningar på jämställdhetsarbete inom kulturens område. Centrala slutsatser i rapporten var att det är viktigt att påbörjade arbeten stärks och blir långsiktiga. Vidare påpekades att kunskapsutbyte är viktigt för att rätt beslut ska fattas. Rapporten lyfte också fram vikten av ett intersektionellt perspektiv.

2017 redovisade Konstnärsnämnden en undersökning som omfattar de som ansökt om bidrag hos Konstnärsnämnden och Författarfonden, merparten är frilans. Undersökningen visar bl.a. att kvinnliga konstnärer utsätts för sexuella trakasserier i betydligt högre grad än män och att det är vanligare att konstnärer inom dans och teater utsätts än upphovspersoner inom musik och litteratur. Enligt denna undersökning är det också vanligare att trakasserier kommer från en kollega än från en chef eller andra. I rapporten konstateras också att många avstår från konstnärlig verksamhet på grund av sexuella trakasserier. Bland konstnärerna har enligt undersökningen 3,5 procent utsatts för sexuella trakasserier, vilket kan jämföras med

Sveriges officiella statistik för arbetsmiljön där 2 procent uppger att de utsatts i relation till chef eller kollega och 6 procent i relation till andra personer.

2017 presenterades en rapport från Kulturanalys Norden som kartlagt könsfördelning vid de statligt finansierade kulturinstitutionerna i Norden och som visar att det är en jämn könsfördelning vid dessa institutioner men att en större andel av de anställda männen är chefer, antalet kvinnliga chefer ökar dock över tid. Rapporten visar också att det är en skillnad mellan mäns och kvinnors möjligheter till makt och inflytande via chefsposter men också via konstnärliga nyckelpositioner. I rapporten konstateras att det inom scenkonstområdet finns en jämn könsfördelning mellan män och kvinnor med en liten övervikt för kvinnor.

I kölvattnet av #metoo på scenkonstområdet

I november 2017, efter det att problem med sexuella trakasserier inom scenkonstområdet uppmärksammats genom bl.a. uppropet #tystnadtagning, kallade kultur- och demokratiminister Alice Bah Kuhnke till sig cheferna för de statliga scenkonstinstitutionerna för samtal. Vidare bjöds centrala aktörer inom scenkonst och film till ett möte den 21 november med syfte att få en bild av vidtagna åtgärder samt för att ha en diskussion om behov av ytterligare åtgärder. I december 2017 presenterades tio kulturpolitiska steg med anledning av #metoo. Programmet bestod av tio punkter.

1. Krav på att nationalscenerna (Kungliga Operan AB, Kungliga Dramatiska teatern AB och Riksteatern) ska rapportera till regeringen om hur de synliggör sitt arbete mot sexuella trakasserier.
2. Ökat fokus på att motverka sexuella trakasserier i filmbranschen och Svenska filminstitutet ska särskilt redovisa hur en sammanfattning av hur målen för filmpolitiken har uppnåtts och hur arbetet för att nå dessa har bedrivits, särskilt när det gäller arbetet med att stärka jämställdheten i filmbranschen och motverka sexuella trakasserier.
3. Kultursamverkansmodellen lyfts som en viktig pusselbit i arbetet mot sexuella trakasserier i kultursektorn i stort, 1,3 miljarder fördelas inom ramen för den och Statens kulturråd har ålagts att i dialogen med landstingen särskilt lyfta frågan om sexuella trakasserier.
4. Då flera av vittnesmålen har handlat om hur minderåriga utsätts för trakasserier och övergrepp anges att Kulturdepartementet i dialog med nationalscenerna ska säkerställa att dessa känner till lagstiftningen om möjligheten att i vissa fall ta del av utdrag ur belastningsregistret och även fråga om de använder sig av den möjligheten.
5. Med jämna mellanrum kommer kultur- och demokratiministern genomföra uppföljande samtal med ordförande och VD för Kungliga Dramatiska teatern AB, Kungliga Operan AB och Riksteatern där ministern förväntar sig redogörelser av åtgärdsplaner, dess resultat och fortsatta utveckling.
6. Svenska filminstitutet får ekonomiska medel för att arrangera ett internationellt seminarium vid filmfestivalen i Cannes 2018 om jämställdheten i filmbranschen, med särskilt uppdrag att sätta fokus på sexuella kränkningar.
7. Kultur- och demokratiministern samlar branschens aktörer under konventet ”Folk och kultur” i Eskilstuna för att sprida goda exempel och lärdomar samt adressera frågan vid det nordiska kulturtoppmötet i Malmö i maj 2018.
8. Kulturdepartementet kommer att i början av 2018 samla representanter från samtliga myndigheter och institutioner till stormöte med syfte att dela goda erfarenheter av arbetet efter #metoo och även ta del av gemensam information om nuvarande lagstiftning och hur det påverkar den egna verksamheten.

9. Regeringen anslår ytterligare resurser till Diskrimineringsombudsmannen för att kunna utöka tillsynen enligt diskrimineringslagen. Detta mot bakgrund av att det är uppenbart att det saknas kunskap hos arbetsgivare om de krav lagen ställer.

10. Regeringen avser att se över frågan om hur diskrimineringslagen kan bli mer effektiv mot trakasserier.

I januari 2018 bjöd Helene Hellmark Knutsson, minister för högre utbildning och forskning, in universitet och högskolor med konstnärliga utbildningar till ett samtal om kränkningar och sexuella trakasserier inom konstnärliga utbildningar i högskolan.

Diskrimineringsombudsmannen har meddelat att särskild tillsyn kommer att utövas för medieaktörer och kultursektorn under 2018.

Den 6 mars 2018 överlämnade företrädare för #metoo-upprop inom 65 olika kategorier sju gemensamma åtgärdsförslag till den dåvarande jämställdhetsministern Åsa Regnér för ett jämställt och tryggare samhälle. Här ingår även uppopen inom scenkonstområdet. Åtgärdsförslagen var följande:

- Använd #metoo-uppropens expertis i statliga utredningar
- Satsningar på sex-, och samlevnads- och samtyckesundervisning
- Inför nationell visseblåsarfunktion för landets skolor
- Obligatoriska utbildningsmoment kring sexuellt våld
- Ökad satsning på stöd och behandling
- Skärpta krav på aktiva åtgärder och rapportering i arbetslivet
- Utred fler anmälningar om sexuella trakasserier i arbetslivet.

I andra länder bl.a. Norge och Storbritannien har frågan uppmärksammats i rapporter eller initierade granskningar sedan den fick särskild uppmärksamhet under senhösten 2018. Dessa kommer inte att redogöras för ytterligare här men kan tjäna som underlag för framtida studier.

Initiativ från Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film

Svensk Scenkonst är en bransch- och arbetsgivarorganisation inom musik, dans, opera och teater som har till ändamål att förena verksamheter inom scenkonstområdet för att tillvarata och främja gemensamma intressen. Ursprunget till Svensk Scenkonst bildades 1943 och idag har organisationen 111 medlemmar. Medlemmarna utgörs huvudsakligen av offentligt finansierade scenkonstinstitutioner (teatrar, orkestrar, operahus och danskompanier m fl), privatteatrar samt ideella föreningar som är arrangörer av scenkonst eller arbetar med intressebevakning inom ett visst område. Svensk Scenkonst bedriver rådgivning och utbildning inom bl.a. arbetsrätt och upphovsrätt samt bevakar och driver branschfrågor som är viktiga för scenkonsten. Svensk Scenkonst tecknar även kollektivavtal och vissa branschavtal samt biträder medlemmarna vid förhandlingar och domstolstvister med arbetstagar- och intresseorganisationer. När #tystnadtagning publicerade sitt manifest, vilket följdes av flera andra upprop inom scenkonstområdet, samlade Svensk Scenkonst medlemmarna och startade ett arbete i syfte att belysa de uppkomna frågorna ur ett arbetsgivarperspektiv och ge stöd i det aktiva arbetet med att motverka trakasserier.

Teaterförbundet för scen och film är ett fackförbund inom scen- och filmbranschen. Medlemmarna är yrkesverksam konstnärlig, teknisk och administrativ personal inom svensk scenkonst, film, radio, TV och bio. Förbundet organiserar utövare såväl som upphovspersoner, både löntagare och egenföretagare. Teaterförbundet bildades 1894 och organiserar idag ca 8 400 medlemmar. Alla medlemmar i förbundet tillhör en

yrkesavdelning. De medlemmar som är anställda på en institutionsteater tillhör även en lokalavdelning. Därutöver finns också fackklubbar grundande på arbetsgivartillhörighet. Förbundet har en ordförande som tillsammans med övriga styrelseledamöter väljs vid riksstämma vart fjärde år. I förbundsstyrelsen sitter yrkesverksamma personer från olika delar av förbundets verksamhetsområde. Förbundet har även ett kansli med en förbundsdirektör underställd förbundsstyrelsen, som tillsammans med övriga tjänstemän bistår medlemmar och styrelse. Teaterförbundet tecknar kollektivavtal, ger rådgivning och biträder medlemmarna vid tvister, samt erbjuder utbildningar och bedriver påverkansarbete inom förbundets verksamhetsområde. När flera upprop blev offentliga i kölvattnet efter #metoo inom de yrkeskategorier som omfattar Teaterförbundets medlemmar tog förbundet initiativ för att stödja medlemmar på olika sätt.

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet beslutade gemensamt under senhösten 2017 att tillsätta en kommission mot trakasserier inom scenkonstområdet och att genomföra enkätundersökningar bland både Teaterförbundets och Svensk Scenkonsts medlemmar för att kartlägga förekomsten av trakasserier inom scenkonstområdet. Föreliggande rapport är slutredovisningen från kommissionen.

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

I nedanstående avsnitt redogörs för utgångspunkterna för kommissionens slutsatser och förslag. Inledningsvis görs en redovisning av forskning om sexuella trakasserier. Därefter följer en redovisning av gällande lagstiftning och förordningar samt gränserna för juridiken. Därefter följer en sammanfattning av etiska och psykoterapeutiska aspekter på sexuella trakasserier. I avsnittet redogörs också för beslutet av en arbetstagar- och arbetsgivarenkät, samt beslutat från en systematisering och analys av vittnesmål samt innehållet i strukturerade gruppintervjuer.

Sexuella trakasserier är ett uttryck för ojämställdhet

Vad är sexuella trakasserier? Hur ska vi förstå vad #metoo-rörelsen handlar om? Vad ska vi göra? Den kraft som svepte in med #metoo visade att tiden var mogen för att ställa alla dessa frågor och för att verkligen lyssna på svaren. Ett allvar hade infunnit sig som öppnade upp till samtal som bara för några månader sedan hade varit omöjliga. Hur ska vi tolka att rörelsen blev så framträdande och stark i Sverige? I internationell press förekom tolkningar om Sverige som ett land där sexuella trakasserier härjade på ett obegripligt sätt. Betyder den breda uppslutningen att det är värre här, frågade sig många.

Den troliga tolkningen är snarare att en progressiv politik för ökad jämställdhet lagt grunden till en allmänt delad medvetenhet om att ojämställdhet finns och att den handlar om maktobalans. Genusforskningen, som bland annat har bidragit med teorier om makt, har påverkat jämställdhetspolitikens övergripande målformulering om att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sitt eget liv. Sexuella trakasserier blir fullständigt obegripligt som fenomen om det inte tolkas som ett uttryck för ojämställdhet och maktobalans. Det är genom kunskap om hur ojämställdhet tar sig uttryck i samhället och i organisationer som sexuella trakasserier blir begripligt. I likhet med andra former av diskriminering som vi har vant oss vid att förstå som tecken på ojämställdhet, t ex. löneskillnader, olika representation på inflytelserika positioner samt en ojämn fördelning av omsorgsansvar, är sexuella trakasserier ett uttryck för ojämställdhet. Det finns också ojämställdhet som uttrycks i makten över tanken, tolkningsföreträdet för historieskrivning, vetenskap, kultur och hela förståelsen av oss själva och världen. Vem bestämmer vad som är viktigt och vad som är oviktigt? Vad är bra och vad är dåligt? Vem har tolkat om sexuella trakasserier ska tas på allvar eller inte?

Kontroll och dominans

Catharine MacKinnon, en legendarisk amerikansk feminist, beskrev sexuella trakasserier redan 1979 som en manifestation av ett övergripande patriarkalt system där män dominerar över kvinnor. Anneli Andersson beskrev, i sin doktorsavhandling vid Uppsala universitet 2007, på ett liknande sätt könskränkande behandling som en form av våld mot kvinnor för att skapa och upprätthålla kontroll och dominans. I detta perspektiv på sexuella trakasserier kan våld tolkas som en pågående process av övergrepp och kränkningar, både fysiska och mentala, i syfte att utöva överordning. Och vad betyder då sexualitet i detta sammanhang? För att återknyta till Catharine MacKinnon (1982) igen, så kan sexuella trakasserier tolkas som att någon berövas sin egen sexualitet, sitt eget sexuella subjekt, genom kränkningen, ”that which is most one’s own, yet most taken away” (källa i).

Argument för jämställdhet

Det är en självklarhet att sexuella trakasserier inte ska förekomma i någon form, det är något som följer av lagstiftning. En annan fråga som ofta diskuteras inom ramen för ämnet sexuella trakasserier är varför vi ska ha jämställdhet. Varför är jämställdhet eftersträvansvärt? Vilka argument finns och hur varierar de i olika sammanhang? På många arbetsplatser blir argumentet av avgörande betydelse för övertygelsen i jämställdhetsarbetet. I forskning om förändringsarbete i organisationer brukar det slås fast att utan ledningens stöd och utan ett tydligt svar på frågan ”varför” från ledningen möts jämställdhetsarbete med mycket motstånd. Argumenten skiftar för olika typer av branscher och verksamheter, t. ex. kan de handla om att ta vara på kompetens, att öka kvalitet eller att bidra till lönsamhet. Det kan också handla om att skapa bättre arbetsmiljö, hållbarhet eller större inkludering. För en del organisationer är argumentet att det handlar om mänskliga rättigheter, ökad demokrati eller spridning av makt och inflytande. Det kan handla om att inkludera andra erfarenheter och perspektiv, att skapa trovärdighet hos viktiga grupper eller om att öka kreativitet och nyskapande. Argumenten är många, och ofta skiftar de beroende av vilken typ av ojämställdhet som är i fokus. Varje sektor har sina nyckelbegrepp och värderingar. Vilket argument kan bära ett arbete med att skapa nolltolerans för sexuella trakasserier inom scenkonsten? Den kroppsliga integriteten står i centrum för detta argument, att få bestämma över sin kropp och var gränserna går för det egna värdet och värdigheten. Att konsten, liksom vetenskapen, ska vara fri är för många en grundförutsättning i ett demokratiskt samhälle. Argumentet för att inte acceptera sexuella trakasserier inom scenkonsten måste därför tangera tankar om fritt skapande och fri konst.

En trappa av kränkningar

Forskning om sexuella trakasserier i organisationer har berört många olika frågeställningar. Det finns sammantaget mycket forskningsbaserad kunskap om vad sexuella trakasserier är, vilka olika uttryck som finns, hur vanlig förekommande det är inom olika branscher och professioner samt vilka olika reaktioner som är vanliga hos dem som drabbas eller hos dem som blir vittnen. Definitionen av sexuella trakasserier är att det är trakasserier av sexuell natur, t. ex. kommentarer, ord, beröring, blickar, ovälkomna komplimanger och anspelningar. Det kan vara nedvärderande och förlöjligande generaliseringar som kränker någons värdighet. Det är avgörande att beteendet är oönskat. Det är den som är utsatt som avgör vad som är oönskat, och den som trakasserar måste förstå att beteendet är oönskat. Det finns alltså en skyldighet att upplysa den som trakasserar om att beteendet upplevs kränkande, om det inte är helt uppenbart. Ninni Hagman beskrev 1995 en sextrakasseritrappa, som då användes flitigt av många i arbetet mot sexuella trakasserier. Den har varit uppskattad under senare tid som en konkretisering av vad sexuella trakasserier är, och som en påminnelse om betydelsen av själva trappan. De till synes oskyldiga oönskade komplimangerna, stirrandet på kroppsdelar och de slentrianmässiga sexistiska skämten medverkar till en normalisering av en kultur där sexuella trakasserier accepteras. Denna normalisering möjliggör och normaliserar grövre kränkningar och fysiska övergrepp.

Härskartekniker

Berit Ås, norsk politiker och professor i socialpsykologi, identifierade härskartekniker inom härskarkulturen. Det grundade sig på hennes och andra kvinnliga politikernas erfarenheter av motstånd och subtila angrepp. Angreppen var svåra att peka på och därför svåra att bemöta. Genom att sätta ord på dessa angrepp blir det lättare att kunna hantera dem och det har senare kommit fram olika strategier för att bemöta och motverka härskartekniker. Nedan angivna ageranden räknas till härskartekniker

- osynliggörande och lägga locket på; exempelvis en kvinna säger något på ett möte men mötet fortsätter som om yttrandet aldrig ägt rum
- förlöjligande; exempelvis uttryck i kommentarer, hån och skämt

- undanhållande av information; exempelvis att beslut fattas utan att alla fått vara med, att inte vilja ta fram information om hur något förhåller sig som exempelvis om jämställdhet
- dubbelbestraffning; exempelvis att kvinnor förväntas ta för sig men får inte vara högljudda, vad som än görs blir det fel
- påförande av skuld och skam, exempelvis strukturer som gör att skulden automatiskt faller på kvinnan även om det är hon som är utsatt för en kränkning eller ett brott
- objektifiering; exempelvis att kvinnor inte ses som fullvärdiga individer, utan som saker att titta på
- våld och hot om våld; många kvinnor är rädda för att utsättas för våld vilket gör att de hela tiden använder sig av strategier för att inte riskera att utsättas.

Även om härskartekniker kan användas mot alla är de ofta särskilt lätta att använda mot personer som är drabbade av samhällliga maktstrukturer som exempelvis kvinnor, hbtq-personer, personer med annan etnisk bakgrund och personer med en funktionsnedsättning.

Skuld och skam

Den som drabbas känner ofta skuld och förnekar därför ofta också betydelsen av kränkningen. Det är inte ovanligt att den som är utsatt försvarar trakasseraren, och försöker hitta ursäkter för beteendet. Snarare än att konfrontera eller säga ifrån, brukar reaktionen vara att i fortsättningen försöka undvika den eller de som trakasserar, att inte låtsas om trakasserier eller helt enkelt skämta bort dem. Känslor av skam och skuld är vanliga i samband med jämställdhetsarbete generellt. Många män upplever sig anklagade då ojämställdhet diskuteras, och hamnar ofta i försvarsposition. Kvinnor känner sig ofta skuldtyngda också, eftersom de upplevs anklaga män indirekt bara av att benämna diskriminering och trakasserier. Sexuella trakasserier är ännu mer obekvämt och skamligt än andra former av diskriminering. De som bevittnar trakasserier blir också obekväma, och vill helst titta bort eftersom de inte vet hur de ska reagera. Skammen sprider sig i rummet, och tystnaden tar över. Det har talats om att tystnadskulturer är en förklaring till varför sexuella trakasserier är så vanliga och samtidigt så icke-erkända inom scenkonsten (liksom inom många andra branscher). Alla vet, men ingen gör något. Eller, några vet och andra lever i ovisshet. Tystnadskulturer kan också förklara varför inte händelser rapporteras eller anmäls. Ett vanligt svar från dem som varit utsatta men inte anmält är att de är rädda för att inte bli trodda, eller att de tror att en anmälan ändå inte kommer att leda till en förändring. Ett annat vanligt svar är att den som är utsatt är rädd för att situationen kommer att försämrans vid en anmälan.

Olika typer av tystnad

Att beskriva orsaken till att sexuella trakasserier kan fortleva i organisationer som en del av en tystnadskultur har blivit vanligt i följderna av #metoo. Många känner igen sig i den beskrivningen, det handlar om en vedertagen kultur där normen är att acceptera att sexuella trakasserier finns. Så här är det, det är inget vi kan göra något åt. Det kan vara viktigt att undersöka vidare kring vilka typer av tystnad som kan rymmas i en sådan organisationskultur. Varför är kvinnor tysta? Varför är män tysta? Forskning visar att kvinnor ofta har en defensiv hållning i relation till upplevelser av diskriminering generellt. Det är vanligare att förneka att diskriminering finns, skämta bort den eller helt enkelt acceptera den snarare än att protestera mot den. Att beskriva sig som diskriminerad framstår som negativt, en offerposition eller bara som gnälligt. Det finns alltid en risk att protesten kastar en skugga på den kvinna som säger ifrån, skyller hon kanske ifrån sig? Hon är kanske inte så kompetent ändå? Risken av att framstå som besvärlig avskräcker många kvinnor från att benämna diskriminering. En annan tystnad utgörs av kvinnor som är vittnen till trakasserier som drabbar andra kvinnor. Varför är de tysta? Där kan naturligtvis rädsla också spela in, att inte vilja förknippas med något negativt. Det kan också handla om så kallad heterosocialitet, dvs. ett beteende som markerar lojalitet med den dominerande kulturen. Kvinnor kan vinna fördelar med att inte protestera mot, eller till

och med trivialisera sexuella trakasserier. Det blir ett sätt att besvärja tillhörigheten till en underordnad kategori att säga att ”lite får en tåla” eller ”skinn på näsan krävs för att komma fram”. Ofta finns smärtsamma egna upplevelser bakom en sådan överlevnadsstrategi. Det finns också forskning som visar att kvinnor avskräcks från att utsätta sig för vissa situationer, t. ex. att vara chef över män, därför att de har sett vad som händer med andra kvinnor som har gjort detta. Att bevittna sexuella trakasserier av andra kvinnor sätter djupa spår, och påverkar handlingsutrymmet i egna livsval och beslut.

Homosociala kulturer

Män kan också vara tysta i en tystnadskultur av olika skäl. På samma sätt som offerpositionen är problematisk för kvinnor är förövarpositionen problematisk för män. Det finns mycket osäkerhet bland män om vilket beteende som är sexistiskt och kränkande, eftersom många har lärt sig att inte bara acceptera sexistiska beteenden utan till och med att beundra och bekräfta dem. I kulturer där det finns många män, och i synnerhet många män som har makt, kan det finnas drag av homosocialitet. I homosociala kulturer pågår mycket bekräftelse mellan män och det kan skapas en stark samhörighet som helst inte ska ifrågasättas. Män som bryter tystnaden kan betraktas som illojala i kulturen. Det kan vara förknippat med hög risk att protestera mot sexistiska inslag, t. ex. sexuella trakasserier, för män som befinner sig i en homosocial kultur, även om de egentligen tycker att det är besvärande och negativt. Andra män är tysta därför att de indirekt drar nytta av jargongen, även om de inte själva är aktiva i trakasserier, vilket kallas medlöparmaskulinitet. De kanske upplever en tillhörighet till den dominerande gruppen som både bekräftande och lustfyllt. I forskning har det ofta påpekats att de tysta männen, som egentligen är kritiska, är en möjlighet till förändring. Det finns också forskning som visar att det är i den kollektiva situationen som homosocialiteten är som starkast, det är då övergrepp och trakasserier möjliggörs. Enskilda män uttrycker ofta andra värderingar än vad de skulle göra med andra män i en grupp.

Väsen och villkor

Med ett maktperspektiv på kön är det viktigt att betona betydelsen av att se könsskillnader som resultat av olika villkor. Olika villkor skapar skillnader i erfarenheter och värderingar. Det är inte en biologiskt grundad väsensskillnad som ligger till grund för varför kvinnor oftare trakasseras sexuellt av män än tvärtom. Kvinnor kan trakassera män, och andra än kvinnor trakasseras, också utifrån fler grunder än kön. I vår lagstiftning har vi sju diskrimineringsgrunder som alla kan relateras till sexuella trakasserier. Det handlar om makt och överordning, vilket kan ta sig många uttryck. Villkoren kan påverkas och förändras.

Kommissionens reflektioner: Kommissionen konstaterar att sexuella trakasserier är ett av flera uttryck för ojämställdhet. För att komma till rätta med problemet med sexuella trakasserier behövs strukturella förändringar.

Lagstiftning och andra författningar rörande trakasserier

Centralt i den lagstiftning som kommer att redovisas är begreppet ”arbetsgivare”. Arbetsgivaren är vanligtvis en juridisk person som ytterst representeras av styrelsen och verkställande direktören eller motsvarande befattning.

Allmänt om arbetsmiljölagen och diskrimineringslagen

Såväl arbetsmiljölagen (AML) som diskrimineringslagen (DL) innehåller bestämmelser som syftar till att förhindra trakasserier på arbetsplatsen. AML:s allmänt hållna regler kompletteras med föreskrifter från Arbetsmiljöverket där regelverket preciseras på olika områden. Föreskrifter med bäring på trakasserier är föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) och om organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4).

AML:s ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att även i övrigt uppnå en god arbetsmiljö (1 kap. 1 § AML). Lagen tar främst sikte på relationen arbetsgivare – arbetstagar. Arbetsgivare och arbetstagar ska samverka för att åstadkomma en god arbetsmiljö (3 kap. 1 a § AML). Arbetsgivaren har huvudansvaret för arbetsmiljöns beskaffenhet och arbetsgivaren ska vidta alla åtgärder som behövs för att förebygga att arbetstagar utsätts för ohälsa eller olycksfall (3 kap. 2 § AML).

DL:s ändamål är att motverka diskriminering och på andra sätt främja lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder (1 kap. 1 § DL). Lagen omfattar ett antal samhällsråden, varav arbetslivet är ett. I likhet med AML innehåller även DL bestämmelser om förebyggande och främjande arbete, i lagen benämnt ”aktiva åtgärder”. Vad gäller arbetslivet riktar sig bestämmelserna till arbetsgivaren, som bland annat ska ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier samt undersöka om det finns risker för diskriminering i verksamheten.

Systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1)

Föreskrifterna om systematiska arbetsmiljöarbetet är centrala föreskrifter som utvecklar hur arbetet med att uppfylla arbetsmiljökraven ska bedrivas. Föreskrifterna gäller för alla arbetsgivare. Med arbetsgivare likställs de som hyr in arbetskraft.

Systematiskt arbetsmiljöarbete definieras som arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås. Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska ingå som en naturlig del i den dagliga verksamheten. Det ska omfatta alla fysiska, psykologiska och sociala förhållanden som har betydelse för arbetsmiljön. Arbetsgivaren ansvarar för att det finns en arbetsmiljöpolicy och rutiner för det systematiska arbetsmiljöarbetet.

Föreskrifterna innehåller också bestämmelser om riskbedömning, åtgärder och uppföljning. Där sägs bland annat att arbetsgivaren ska omedelbart eller så snart det är praktiskt möjligt genomföra de åtgärder som behövs för att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet. Åtgärder som inte genomförs omedelbart ska föras in i en skriftlig handlingsplan. Där ska anges när åtgärderna ska vara genomförda och vem som ska se till att de genomförs.

Det systematiska arbetsmiljöarbetet ska följas upp varje år. Uppföljningen ska dokumenteras om det finns minst tio arbetstagar i verksamheten.

Organisatorisk och social arbetsmiljö (AFS 2015:4)

Föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö trädde ikraft den 31 mars 2016. Samtidigt upphävdes föreskrifterna (AFS 1993:17) om kränkande särbehandling i arbetslivet. På samma sätt som i föreskrifterna om det systematiska arbetsmiljöarbetet är det arbetsgivaren som har ansvaret för att föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö följs.

Syftet med föreskrifterna är att främja en god arbetsmiljö och att förebygga risk för ohälsa på grund av organisatoriska och sociala förhållande i arbetsmiljön. Föreskrifterna gäller i samtliga verksamheter där arbetstagar utför arbete för arbetsgivares räkning. Med arbetsgivare likställs den som hyr in arbetskraft.

I föreskrifterna definieras vissa begrepp. ”Kränkande särbehandling” beskrivs som ”handlingar som riktas mot en eller flera arbetstagar på ett kränkande sätt och som kan leda till ohälsa eller att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap”. I Arbetsmiljöverkets vägledning rörande föreskrifterna om organisatorisk och social arbetsmiljö påpekas att även sexuella trakasserier och olika former av diskriminering ingår i begrepp-

pet ”kränkande särbehandling”. ”Social arbetsmiljö” är ”villkor och förutsättningar för arbetet som inkluderar socialt samspel, samarbete och socialt stöd från chefer och kollegor”.

Föreskrifterna om social och organisatorisk arbetsmiljö hänvisar till bestämmelserna om det systematiska arbetsmiljöarbetet och nämner att ett antal paragrafer, som reglerar särskilda organisatoriska och sociala faktorer och som omfattas av det systematiska arbetsmiljöarbetet. Av intresse i sammanhanget är 13 och 14 §§ under rubriken ”Kränkande särbehandling”. Där framgår att arbetsgivaren ska klargöra att kränkande särbehandling inte accepteras i verksamheten. Arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka förhållanden i arbetsmiljön som kan ge upphov till kränkande särbehandling. Vidare ska arbetsgivaren se till att det finns rutiner för hur kränkande särbehandling ska hanteras. Av rutinerna ska det framgå

1. vem som tar emot information om att kränkande särbehandling förekommer,
2. vad som händer med informationen, vad mottagaren ska göra, och
3. hur och var de som är utsatta snabbt kan få hjälp.

Vidare ska arbetsgivaren ska göra rutinerna kända för alla arbetstagare.

Diskrimineringslagen

Begreppen trakasserier och sexuella trakasserier förekommer på flera ställen i diskrimineringslagen. Trakasserier är enligt 1 kap. 4 § 4 p DL ett uppträdande som kränker någons värdighet och som har samband med de i lagen angivna diskrimineringsgrunderna. I 5 p samma paragraf beskrivs sexuella trakasserier som ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Till skillnad från trakasserier krävs det inte att sexuella trakasserier har samband med någon av diskrimineringsgrunderna i lagen. Det är tillräckligt att själva handlingen eller beteendet har en sexuell anknytning.

Trakasserier

Av lagens förarbeten (prop. 2007/08:95 s 492 f) framgår att trakasserier är handlingar, beteenden eller bemötanden som kränker den utsattes värdighet på ett sätt som har anknytning till de skyddade diskrimineringsgrunderna. Trakasserier kan avse fysiskt, verbalt eller annat uppträdande. Handlingar och bemötanden ska innebära missgynnande i form av skada eller obehag och på så sätt kränka den enskildes värdighet.

Som exempel på diskriminerande trakasserier nämns i propositionen nedsättande tillmälen på grund av den utsattes eller någon annans tillhörighet eller anknytning till någon av diskrimineringsgrunderna. Det kan handla om rasistiska texter, bilder, märken och klotter eller sådant som att någon visslar, stirrar eller gör kränkande gester. Trakasserier kan vidare avse nedsvärtning eller ett förlöjligande eller förnedrande uppförande som t.ex. kommentarer om utseende eller beteende. Det sägs vidare att handlingssätt eller bemötanden som för omgivningen eller isolerat framstår som harmlöst, kan övergå till att bli trakasserande när de upprepas och då den drabbade klargör att beteendet är kränkande.

För att det ska vara fråga om trakasserier ska handlandet eller beteendet vara oönskat. Det är den utsatte som avgör om beteendet eller handlingarna är oönskat och kränkande. Den som trakasserar måste ha insikt om att hans beteende kränker någon på ett sätt som kan utgöra diskriminering. Den trakasserade bör göra klart för den som trakasserar att beteendet upplevs som kränkande. Det betyder i praktiken att en person inte med framgång kan påstå sig vara diskriminerad genom trakasserier om hen inte låter den som står för trakasserierna förstå att hen känner sig kränkt av anspelningarna gentemot någon av de skyddade kategorierna. I vissa fall kan omständigheterna vara sådana att kränkningen utan vidare måste stå klart för den som trakasserar. I de fall behövs inga särskilda påpekanden från den som känner sig trakasserad.

Sexuella trakasserier

Det som skiljer sexuella trakasserier från den andra typen av trakasserier är att uppträdandet ska vara av sexuell natur. Uppträdandet kan vara verbalt, icke-verbalt eller fysiskt. I propositionen (s. 494) ges några exempel. Verbalt uppträdande kan vara t.ex. ovälkomna förslag eller påtryckningar om sexuell samvaro. Icke-verbalt uppträdande kan bl.a. handla om att visa pornografiska bilder, föremål eller skrivet material. Fysiskt uppträdande kan handla om oönskad fysisk kontakt, t.ex. beröring, klappande, nypande eller strykningar mot en annan persons kropp.

Sexuella trakasserier har prövats av Arbetsdomstolen i några domar.

- I AD 2011 nr 13 hade en arbetsledare inför två julhelger i rad som julhälsning satt upp en bild i personalrummet med sexuellt innehåll. Två kvinnliga arbetstagare anmälde till arbetsledningen att de kände sig kränkta av bilden. De anmälde också saken till Diskrimineringsombudsmannen. Trots detta fick de på nytt samma bild inför nästa julhelg, denna gång via e-post. Arbetsdomstolen ansåg att de båda kvinnorna hade utsatts för sexuella trakasserier.
- AD 2016 nr 56 handlade om en grov sexuell jargong på ett bageri, där en person i företagsledande ställning varit pådrivande. Den personen hade också under flera månader kommit med sexuella anspelningar och förslag till ett kvinnligt kassabiträde, vilket ledde till att hon sjukskrev sig och lämnade anställningen. Domstolen fann att arbetstagaren utsatts för sexuella trakasserier och dömde arbetsgivaren att betala diskrimineringsersättning.
- AD 2017 nr 45 (ej refererad) gällde en händelse på en julfest där ett bolags verkställande direktör började tafsa på en provanställd kvinna. Han lade bl.a. handen på hennes lår och förde upp den över låret. Till följd av händelsen avslutade kvinnan sin provanställning. Arbetsdomstolen ansåg att det var frågan om sexuella trakasserier dömde arbetsgivaren att betala diskrimineringsersättning till kvinnan.

Skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier

2 kap 3 § DL ålägger arbetsgivare en skyldighet att agera om denne får kännedom om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier av någon som utför arbete eller fullgör praktik hos arbetsgivaren. Arbetsgivaren ska då utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och i förekommande fall vidta de åtgärder som skäligen kan krävas för att förhindra trakasserier i framtiden.

Arbetsgivarens skyldighet enligt ovan gäller också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft. Uttrycket ”i samband med arbetet” tar i första hand sikte på händelser på arbetsplatsen, men innefattar även händelser som inträffar på exempelvis tjänsteresor eller fester som arbetsgivaren anordnar eller utflykter med kollegor. Trakasserier från leverantörer, kunder, patienter eller andra som inte är chefer eller kollegor omfattas inte av DL. Agerande från sådana utomstående personer aktualiserar istället arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön.

Förbud mot repressalier

2 kap 18 § DL förbjuder repressalier. En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att arbetstagaren (1) anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, (2) medverkat i en utredning enligt lagen, eller (3) avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier. Förbudet gäller bl.a. även i förhållande till den som hos arbetsgivaren står till förfogande för att utföra arbete eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Aktiva åtgärder

Den 1 januari 2017 infördes nya och skärpta bestämmelser om aktiva åtgärder i 3 kap DL. Aktiva åtgärder beskrivs som ett förebyggande och främjande arbete för att inom en verksamhet motverka diskriminering och på annat sätt verka för lika rättigheter och möjligheter oavsett kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning, sexuell läggning eller ålder.

Aktiva åtgärder innebär att det ska undersökas om det finns risker för diskriminering eller repressalier eller om det finns andra hinder för enskildas lika rättigheter och möjligheter i verksamheten. Upptäckta risker och hinder ska analyseras. De förebyggande och främjande åtgärder som skäligen kan krävas, ska vidtas. Det nu beskrivna arbetet med aktiva åtgärder ska följas upp och utvärderas. Arbetet med aktiva åtgärder ska genomföras fortlöpande. Åtgärder ska tidsplaneras och genomföras så snart som möjligt.

För arbetslivet gäller – utöver vad som nyss redovisats – kompletterande bestämmelser om arbetsgivarens arbete med aktiva åtgärder. Bland annat ska arbetsgivaren, enligt 3 kap. 6 § DL, ha riktlinjer och rutiner för verksamheten i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och sådana repressalier som avses i 2 kap. 18 §, se ovan. Arbetsgivaren är vidare skyldig att följa upp och utvärdera riktlinjerna och rutinerna.

I förarbetena (prop. 2015/16:135 s 102) uttalas att det av riktlinjerna bör framgå att varken sexuella trakasserier, trakasserier som har samband med någon av diskrimineringsgrunderna eller repressalier accepteras. Arbetsgivaren ska också ha rutiner som bl.a. klargör hur arbetsgivaren ska agera om trakasserier eller repressalier påstås ha inträffat och som anger vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till och vem som ansvarar för att händelsen eller påståendena utreds.

I ett informationsblad från Diskrimineringsombudsmannen om sexuella trakasserier på arbetsplatsen finns råd om hur den som utsätts ska agera liksom vad arbetsgivaren ska göra när sexuella trakasserier har inträffat. Arbetsgivarens åtgärder sammanfattas under rubrikerna; utred, stoppa, följ upp och förebygg.

Samverkan

3 kap. 11-13 §§ DL innehåller regler om samverkan. Arbetsgivare och arbetstagare ska samverka i arbetet med aktiva åtgärder. Vad skyldigheten för arbetsgivaren innebär behandlas i förarbetena (prop. 2015/16:135 s. 104). Där sägs att samverkan normalt genomförs med de fackliga organisationer som finns hos arbetsgivaren eller på arbetsplatsen. De närmare formerna för samverkan får parterna komma överens om, t.ex. genom kollektivavtal. Om det saknas facklig representation får arbetsgivaren ta ställning till hur arbetstagarna på lämpligaste sätt kan beredas möjligheter till samverkan.

Det framhålls vidare att samverkansskyldigheten omfattar hela arbetet med aktiva åtgärder, dvs. från undersökning och analys till eventuella åtgärder som behöver vidtas samt uppföljning och utvärdering. Samverkan ska alltså vara en del av arbetet i samtliga de steg som ingår i arbetet med åtgärder och omfatta de delar av verksamheten som det arbetet omfattar.

Arbetsgivaren är skyldig att förse kollektivavtalsbundna fackliga organisationer med den information som behövs för att organisationerna ska kunna samverka i arbetet med aktiva åtgärder. En arbetsgivare som vid ingången av kalenderåret sysselsatte 25 eller flera arbetstagare ska dessutom under året skriftligen dokumentera arbetet med aktiva åtgärder.

Såväl AML som DL bygger på relationen arbetsgivare – arbetstagare. Vid tillämpningen av vissa bestämmelser omfattas även andra kategorier som utför arbete utan att vara arbetstagare. När det exempelvis gäller arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier gäller den skyldigheten också i förhållande till den som fullgör praktik eller utför arbete som inhyrd eller inlånad arbetskraft.

Som kommissionen fått beskrivet av Teaterförbundet och Svensk Scenkonst tycks det vara mindre vanligt att majoriteten av de personer som deltar i en produktion gör det i egenskap av arbetstagare med tillsvidareanställning. Ett stort antal synes vara frilansare med kortare anställningar, egenföretagare eller kanske har eget aktiebolag. Det kanske inte finns någon facklig organisation på plats som arbetsgivaren ska samverka med om aktiva åtgärder. Häri ligger en utmaning då det är oklart i vilken utsträckning eventuella överenskommelser mellan kollektivavtalsparterna om t.ex. samverkan om aktiva åtgärder får effekt.

Arbetstagarbegreppet är tvingande. Är ett antal kriterier uppfyllda ska den som utför arbete betraktas som arbetstagare alldeles oavsett hur uppdragsgivaren och den arbetspresterande har betecknat sin relation. En sådan prövning görs i allmänhet i efterhand när arbetet redan är utfört. Därför borde det vara angeläget att hitta en lösning och föreslå åtgärder där arbetsgivarens skyldigheter omfattar alla som medverkar i en produktion. Om inte annat för att slippa besvärliga ställningstagande om en person är arbetstagare eller inte.

Kollektivavtal

Det normala sättet för arbetsmarknadens parter att åstadkomma en bestående förändring är genom reglering i kollektivavtal. Regelverket på den svenska arbetsmarknaden kan sägas bestå av två delar; lagstiftning och kollektivavtal.

Medbestämmandelagens (MBL) regler om föreningsrätt, förhandlingsrätt, kollektivavtal och stridsåtgärder utgör grunden för spelreglerna mellan parterna. Dessa bestämmelser brukar hänföras till den kollektiva arbetsrätten. Härutöver finns lagstiftning som främst tar sikte på den enskilde arbetstagaren såsom exempelvis lagar om anställningsskydd, semester och annan ledighet. Den typen av lagstiftning brukar betecknas som social skyddslagstiftning och är i allmänhet tvingande till arbetstagarnas förmån. Flera av dessa lagar tillåter emellertid i varierande utsträckning att lagens bestämmelser ersätts av regler i kollektivavtal. Oftast krävs det att kollektivavtalet med de avvikande reglerna har slutits mellan förbundsparter på central nivå. Lagstiftning som medger avvikelse genom kollektivavtal betecknas som semidispositiv.

Kollektivavtal definieras i 23 § MBL som ett skriftligt avtal mellan arbetsgivarorganisation eller arbetsgivare och arbetstagarorganisation om anställningsvillkor för arbetstagare eller om förhållandet i övrigt mellan arbetsgivare och arbetstagare. I kollektivavtalen regleras löner och allmänna anställningsvillkor, men även relationen mellan de avtalsslutande organisationerna i form av förhandlingsordningar, samarbetsavtal och liknande arrangemang.

Kollektivavtal som har slutits av arbetsgivare- eller arbetstagarorganisation binder inom sitt tillämpningsområde även medlem i organisationen (26 § MBL) och arbetsgivare och arbetstagare som är bundna av kollektivavtal kan inte med giltig verkan träffa överenskommelser som strider mot kollektivavtalet (27 § MBL). En arbetsgivare som är bunden av kollektivavtal har i praxis ansetts vara skyldig att tillämpa det på alla arbetstagare som utför arbete inom avtalets tillämpningsområde, inte bara på facketts medlemmar.

Sanktionerna vid kollektivavtalsbrott är allmänt skadestånd till de avtalsslutande organisationerna. Enskilda arbetstagare som drabbats ekonomiskt av ett brott mot kollektivavtalet kan – förutom allmänt skadestånd – även tillerkännas ekonomiskt skadestånd.

Kollektivavtalen på scenkonstområdet

Svensk Scenkonsts kollektivavtalsmotparter är Teaterförbundet för scen och film, Sveriges Yrkesmusikerförbund, Svenska Musikerförbundet, Unionen, Akademikerförbunden och Ledarna.

Mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet gäller två avtal. Det ena är Privatteateravtalet, ett kollektivavtal avseende konstnärlig personal, tekniska tjänstemän, biljettförsäljare samt teaterteknisk personal vid privatteatrarna. Det andra avtalet är Institutionsteateravtalet, även kallat Riksavtalet, som gäller för

anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner. Part i det senare avtalet är på arbetstagarsidan även Akademikerförbunden. Avtalet innehåller därför två separata löneavtal. I övrigt gäller i huvudsak samma bestämmelser om allmänna anställningsvillkor.

Som en bilaga till Institutionsteateravtalet finns Samverkansavtalet. Syftet med avtalet är att skapa former för samverkan mellan arbetsgivare och lokal facklig part och att denna samverkan blir en naturlig del av den fortlöpande verksamheten. Avtalet kan sägas vara en anpassning av MBL:s inflytanderegler till teaterinstitutionerna.

Varken Institutionsteateravtalet eller Privatteateravtalet innehåller några bestämmelser som tar sikte på samverkan kring de frågor som är kommissionens uppdrag. Däremot har parterna i Institutionsteateravtalet inrättat ett partsgemensamt Råd för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor. Rådet har tagit fram skrifterna Jämställdhetschecken (2010) och Mångfaldschecken (2014).

Närmare om kollektivavtal rörande aktiva åtgärder

Diskrimineringslagen är tvingande. Ett avtal som inskränker någons rättigheter eller skyldigheter enligt lagen är utan verkan i den delen (1 kap 3 §).

Lagen är alltså inte semi-dispositiv i den meningen att vissa av lagens bestämmelser kan ersättas av kollektivavtal om avtalet innebär någon inskränkning av lagstadgade rättigheter eller skyldigheter. Det betyder emellertid inte att det skulle vara förbjudet att i kollektivavtal närmare precisera hur parterna exempelvis ska arbeta med aktiva åtgärder. Det är inte heller förbjudet att i kollektivavtal ålägga arbetsgivaren längre gående förpliktelser än vad lagen föreskriver.

I samband med att de nya reglerna om aktiva åtgärder infördes diskuterades i propositionen (2015/16:135 s 29 f) om reglerna skulle göras semidispositiva, ett önskemål som framförts av LO, TCO och Saco. Regeringen hade i och för sig förståelse för de fackliga synpunkterna och ansåg att kollektivavtalsreglering i många fall kan vara en bra metod för att fylla gällande lagregler med konkret innehåll. Lagen ansågs dock ange ett övergripande ramverk för arbetet med aktiva åtgärder, men inte vilka konkreta åtgärder som ska vidtas, och att arbetet ska dokumenteras skriftligen. Utformningen av de konkreta åtgärderna överläts till arbetsgivaren i samverkan med arbetstagarna. Enligt regeringens bedömning innebär detta att arbetsmarknadens parter behöver av att finna bransch- och arbetsplatspecifika lösningar tillgodoses på ett bättre sätt än genom dispositiva regler. Regeringen ansåg vidare att den reglering som föreslås inte hindrar parterna att träffa kollektivavtal om hur åtgärderna ska utformas i arbetsgivarens verksamhet och hur dokumentationen ska vara utformad. Det krävs inte att lagen tillåter avvikande regler i kollektivavtal för att åstadkomma detta.

Kommissionens reflektioner: Mot bakgrund av ovanstående kan konstateras att det inte möter något hinder för parterna att i kollektivavtal närmare precisera hur de aktiva åtgärderna ska utformas och hur samverkan mellan arbetsgivaren och arbetstagarna ska gå till.

Whistleblower - visselblåsare

Bland de förslag som har inkommit till kommissionen framförs att Svensk Scenkonst och Teaterförbundet bör inrätta en gemensam whistleblowerfunktion dit medarbetare kan anmäla sexuella trakasserier och övergrepp. Det nämns att det förekommer att en juristfirma anlitas och har detta som ett löpande uppdrag för en bransch. Enkelt uttryckt är en whistleblower (på svenska visselblåsare) en person som för utomstående påtalar eller offentliggör missförhållanden i en verksamhet.

Lagstiftning

I Sverige finns sedan den 1 januari 2017 lagen (2016:749) om särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. Det ska vara missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet. Som framgår av lagens namn handlar den om larm om allvarliga missförhållanden. Med sådana förhållanden avses, enligt lagtexten, brott med fängelse i straffskalan eller därmed jämförbara missförhållanden. Det betyder emellertid inte att lagen ska tolkas motsatsvis så att skyddet bara gäller vid allvarliga missförhållanden och inskränker de rättigheter som följer av grundlagarna. Lagen begränsar inte heller arbetstagares befintliga möjligheter att vända sig till myndigheter, media, fackliga organisationer eller andra. Lagen gäller alltså parallellt med övriga regler som kan aktualiseras då arbetstagare slår larm om allvarliga missförhållanden.

Lagen gäller skydd för arbetstagare: Med arbetstagare likställs den som utför arbete som inhyrd, om larmet avser förhållande i inhyrarens verksamhet. I sådana fall ska med arbetsgivare avses inhyraren.

Lagen skiljer på olika sätt att slå larm: Det kan vara (1) interna larm, (2) larm till arbetstagarorganisation och (3) externa larm. Det sistnämnda är larm genom att offentliggöra uppgifter eller lämna uppgifter för offentliggörande eller genom att vända sig till en myndighet. Vid larm enligt (1) och (2) är skyddet mot repressalier absolut. Larm enligt (3) förhåller det sig annorlunda med. Här gäller skyddet mot repressalier om arbetstagaren först har slagit larm internt och utan att arbetsgivaren vidtagit skäligen åtgärder och i skäligen utsträckning informerat arbetstagaren om i vilken omfattning åtgärder vidtagits eller av något annat skäl hade befogad anledning att slå larm externt och arbetstagaren hade fog för det påstående om allvarliga missförhållanden som larmet avser. Skyddet enligt lagen gäller inte om arbetstagaren genom att slå larm gör sig skyldig till brott.

Förbudet gäller repressalier: Karaktäristiskt för repressalier är att de har drag av bestraffningsåtgärder. Av förarbetena (prop. 2015/16:128 s 95) framgår att det rör sig om samma åtgärder som omfattas av repressalieförbudet i 2 kap 18 § diskrimineringslagen. Som repressalier räknas bl.a. sådana mer ingripande åtgärder som uppsägning, avskedande och omplacering. Vidare omfattas även fråntagande av arbetsuppgifter, orimligt hög arbetsbelastning, försämrade förmåner, andra negativa förändringar av anställningsförhållandena, trakasserier, oberättigat dåliga vitsord, tillrättavisande utskällningar och utfrysning på arbetsplatsen. Också underlåtenhet från arbetsgivarens sida kan vara repressalier. Exempel på detta är uteblivna lönehöjningar.

Koppling till trakasserier och sexuella trakasserier: Den definition av allvarliga missförhållanden som nämns i lagtexten och de exempel som lämnas förarbetena synes inte ge utrymme för att betrakta trakasserier och sexuella trakasserier på en arbetsplats som sådana allvarliga missförhållanden som lagen tar sikte på.

Interna larm: Som redan nämnts utgår den nu beskrivna lagen ifrån att arbetstagaren i första hand slår larm internt. Diskrimineringslagen utgår från samma synsätt. Arbetsgivarens skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier uppkommer när arbetsgivaren "får kännedom" om att en arbetstagare anser sig i samband med arbetet ha blivit utsatt för trakasserier eller sexuella trakasserier. Arbetsgivaren kan få kännedom på olika sätt. Det kan ske genom att den som är utsatt anmäler saken till arbetsgivaren, vilket torde vara det vanliga. Det kan också ske genom att arbetstagaren kontaktar sin fackliga organisation, skyddsombud eller annan som i sin tur kontaktar arbetsgivaren.

Utredningsskyldigheten i diskrimineringslagen: Centralt är att arbetsgivaren ska utreda och vidta åtgärder. För att en utredning ska vara meningsfull måste arbetsgivaren få uppgifter från de iblandade. Gäller det en enskild arbetstagare blir det näst intill omöjligt att reda ut vad som har hänt om den utsatte arbetstagaren inte medverkar i utredningen.

En anmälan till någon annan än arbetsgivaren eller dennes representant förutsätter att den som tar emot anmälan vidarebefordrar den till arbetsgivaren. Om så inte sker har inte arbetsgivaren fått kännedom om att en arbetstagarare anser sig ha blivit utsatt för trakasserier/sexuella trakasserier och arbetsgivaren har följaktligen ingen skyldighet att påbörja en utredning.

Visselblåsarfunktion

Kända fall av visselblåsare har handlat om personer som slagit larm om att verksamheter inte har fungerat i enlighet med lagstiftning eller liknande situationer. Ofta har det varit frågan om rena lagbrott inom verksamheter där det finns ett allmänintresse av att verksamheten bedrivs på ett klanderfritt sätt. Det har inte varit frågan om beteenden personer emellan. När en visselblåsarfunktion i samband med sexuella trakasserier diskuteras, verkar tanken vara att personer som har utsatts ska kunna vända sig till en utomstående istället för till arbetsgivaren. Om den utsatte önskar vara anonym är det svårt att se vad en sådan anmälan skulle leda till. Diskrimineringslagen talar om att arbetsgivarens utredningsskyldighet inträder när arbetsgivaren fått kännedom om att "en arbetstagarare" anser sig vara utsatt. Om den utsatte arbetstagararen inte vill ge sig till känna synes det näst intill omöjligt för arbetsgivaren att göra det som diskrimineringslagen föreskriver, nämligen att utreda omständigheterna kring de uppgivna trakasserier och vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden.

Det kan naturligtvis vara så att en eller flera arbetstagarare har utsatts för sexuella trakasserier och att arbetsmiljön är sådan att de inte vågar anmäla till arbetsgivaren. En anonym anmälan till en partsgemensamt inrättad visselblåsarfunktion skulle i sådana fall kunna innebära att funktionen kontaktar arbetsgivaren för att initiera arbetet med aktiva åtgärder enligt diskrimineringslagen. Samma effekt torde kunna uppnås om arbetstagararen kontaktar sin fackliga organisation.

I 3 kap diskrimineringslagen föreskrivs bl.a. att arbetsgivaren ska undersöka om det finns risker för diskriminering i verksamheten och att arbetsgivaren ska ha riktlinjer och rutiner i syfte att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier. Detta arbete ska ske i samverkan med i första hand den arbetstagarorganisation som arbetsgivaren är bunden av kollektivavtal med. Däremot synes en anonym anmälan inte kunna leda till att konkreta händelser utreds. Som redan nämnts förutsätter det att den berörda arbetstagararen medverkar i utredningen.

Ett annat tänkbart scenario är att visselblåsarfunktionen också har i uppdrag att reda ut vad som har hänt. Detta förutsätter att de berörda är villiga att medverka. Utredningen av en anmälan är den första delen av den process som initieras av en anmälan. Minst lika viktigt är de åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden som utredningen ska leda fram till. Det är beslut som arbetsgivaren ska fatta. Givetvis kan visselblåsarfunktionen bistå med råd i den frågan, men i slutändan är det arbetsgivarens ansvar att åtgärder vidtas.

Det kan också tänkas att en visselblåsarfunktion endast är en utomstående person eller organisation som den som är utsatt kan vända sig till för att prata om det som har hänt och få råd om hur situationen kan hanteras. Avsikten är inte att det som har inträffat ska komma till arbetsgivarens kännedom.

Kommissionens reflektioner: Det finns både för- och nackdelar med en visselblåsarfunktion. Hur stora eller små dessa är beror på hur funktionen utformas. En fördel är att missförhållanden – som tidigare inte kommit fram – uppmärksammas. En nackdel är att arbetsgivarens ansvar riskerar att i praktiken tunnas ut om utomstående övertar uppgifter som åvilar arbetsgivaren. Kommissionen bedömning är att det behov som påtalats av en extern eller neutral part att vända sig till vid missförhållanden på arbetsplatsen inte är ett effektivt medel för att komma till rätta med sexuella trakasserier och åstadkomma förändringar för framtiden.

Vem kan man vända sig till vid sexuella trakasserier?

I följande avsnitt görs en genomgång av vilka olika funktioner som kan stötta medlemmar och medlemsorganisationer i frågor som rör sexuella trakasserier vid respektive organisation och när annan kompetens kan behövas.

Om fall av sexuella trakasserier inträffar är det av avgörande betydelse att det är tydligt vilka kontakter den drabbade personen kan ta för att få relevant hjälp och stöd. Arbetsgivarens, och den närmaste chefens, ansvar behöver också vara klarlagt. Det behöver även finnas en förberedelse för hur situationen hanteras i det fall att både den drabbade och den som agerat på ett sätt som uppfattats som sexuella trakasserier behöver stöd från sin organisation. För den som är chef eller arbetsledare behöver det också vara tydligt var man kan få det stöd som behövs för att kunna ta ansvar i sitt uppdrag som chef eller ledare.

Sexuella trakasserier kan röra sig om skilda händelser men gemensamt är att det är situationer eller händelser som upplevs som olustiga, förnedrande eller förminskande. När det gäller sexuella trakasserier är det den egna upplevelsen hos den som anser sig drabbad som avgör om ett agerande utgör sexuella trakasserier eller inte.

Det kan exempelvis röra sig om obehagliga blickar, oönskade sexuella förslag eller kommentarer som handlar om sex eller om någons utseende eller kropp. Det kan också handla om rykten som anspelar på sex. Det kan även röra att någon kallar en annan person för något som har med sex att göra och som är kränkande för denne. Sexuella trakasserier kan också handla om att någon tar på en annan person på ett sätt som denne upplever som olustigt eller kränkande. Vidare kan det gälla att någon skickar oönskade meddelanden, bilder eller filmer som anspelar på sex till en annan person via t.ex. sociala medier, e-post eller sms. Trakasserier via sociala medier kan utgöra ett brott enligt brottsbalken; exempelvis förtal eller olaga integritetsintrång.

I brottsbalken anges de gärningar av sexuell karaktär som är kriminaliserade, t.ex. sexuellt ofredande och våldtäkt. Vid en bedömning av om en gärning är brottslig och ska leda till straff beaktas objektiva omständigheter och den bevisning som åklagaren åberopar i relation till kriterierna i brottsbalken för det aktuella brottet. Det är alltså i dessa fall – till skillnad från fall av sexuella trakasserier – inte fråga om att det är den egna upplevelsen hos den som anser sig utsatt för ett brott som avgör.

Olika kompetens kan behövas för att hantera situationer där sexuella trakasserier förekommit:

Jurist - En jurist är en person som är juridiskt utbildad och som – i de fall denne arbetar inom ett förbund (förbundsjurist) – ofta har en särskild inriktning på arbetsrätt, arbetsmiljöfrågor och diskrimineringsfrågor. Juristen bör i sin yrkesroll vara opartisk och objektiv och kunna ge råd, vägleda och stötta i en situation där en person upplever sig vara utsatt för sexuella trakasserier. Juristen bör också på ett mer djupgående sätt kunna förklara för den drabbade hur lagstiftningen ser ut och hur gången är vid kontakter med myndigheter och domstolar. Ett viktigt inslag i juristens uppdrag är relevant och korrekt dokumentation av de uppgifter som lämnas och vilka åtgärder som vidtas.

HR-specialist - En HR-specialist som arbetar med personalfrågor kan ha olika typer av utbildning och bakgrund. Ofta har denne kunskaper inom organisation och ledarskap, är personalvetare eller har utbildat sig inom arbetslivspedagogik. Även HR-specialisten bör i sin yrkesroll vara opartisk och objektiv och kunna ge råd, vägleda och stötta samt på ett övergripande sätt förklara lagstiftningen och gången vid kontakter med myndigheter och domstolar. HR-specialisten är ofta ett stöd till den chef som har personalansvar för

den drabbade, men kan också vara den som den drabbade vänder sig till först. Ett viktigt inslag i HR-specialistens uppdrag är relevant och korrekt dokumentation av de uppgifter som lämnas och vilka åtgärder som vidtas.

Skyddsombud - Arbetsmiljölagstiftningen bygger på att arbetsgivaren ansvarar för arbetsmiljön och samverkar med sina arbetstagare för att åstadkomma en bra arbetsmiljö. Skyddsombud är arbetstagarnas representant i arbetsmiljöfrågor. Skyddsombudet kan begära att arbetsgivaren sätter in åtgärder, om det finns brister i arbetsmiljön. Om arbetsgivaren inte åtgärdar bristerna inom rimlig tid kan skyddsombudet vända sig till Arbetsmiljöverket. Arbetsmiljöverket är en statlig myndighet som arbetar för arbetsmiljön och ger stöd till arbetsgivaren.

Vem vänder man sig till i specifika situationer?

Alla situationer som rör sexuella trakasserier eller där det finns misstanke om att ett brott har begåtts bör uppmärksammas och anmälas. Det första steget bör vara att anmäla det till den närmaste chefen eller projektledaren. Chefen kan i sin tur ta stöd av en HR-specialist eller en jurist för att bedöma vilka åtgärder som behöver vidtas. Om det är chefen som utsatt någon för trakasserier bör det i stället vara möjligt att vända sig direkt till en HR-specialist eller till sitt fackförbund för rådgivning och stöd. Det bör även vara möjligt att vända sig till ett skyddsombud som finns knutet till arbetsplatsen eller som finns hos den fackliga organisationen. I korthet kan följande sägas när det gäller vem det är lämpligt att vända sig till i olika situationer.

Behov av rådgivning och stöd på grund av händelser som upplevts som olustiga eller förnedrande; närmaste chef, HR-specialist, förbundsjurist eller ombudsman, skyddsombud

Misstanke om sexuella trakasserier som kan aktualisera arbetsrättsliga frågor eller andra ingripanden; en förbundsjurist kan ge råd om vilka handlingsalternativ som finns, hur lagstiftningen och kollektivavtal ser ut. Juristen kan också vägleda när det gäller frågan om vilka arbetsrättsliga konsekvenser som kan bli aktuella för den som kränker eller trakasserar och hur ansvarsfördelningen ser ut, dvs. vilket ansvar har chefen, arbetsledaren, institutionen osv. Juristen kan också bedöma när fackförbund ska agera och förutsättningarna för att anmäla ärenden till Diskrimineringsombudsmannen.

Trakasserier via sociala medier; en förbundsjurist kan ge råd om vilka möjligheter – och vilka begränsningar – som finns när det gäller att få bort kränkande uttalanden och bilder av sexuell karaktär i sociala medier. Juristen kan också ge råd om hur ansvarsfördelningen ser ut, hur åtal väcks mot ansvariga och vilka möjligheter som finns att få skadestånd. En förbundsjurist kan också hänvisa vidare till juridiska experter på dessa områden.

Misstanke om att ett brott begåtts, t.ex. våldtäkt, sexuellt ofredande; en jurist kan ge råd om vilka handlingsalternativ som finns om det finns misstanke om att ett brott begåtts. Det kan t.ex. gälla vilka instanser den som utsatts för ett brott kan vända sig till, vilka följder det får med t.ex. en polisanmälan, hur en rättegång vid domstol går till och möjligheterna till målsägandebiträde. En jurist kan även ge råd om hur möjligheterna till skadestånd ser ut.

Diskrimineringsombudsmannen (DO) är en statlig myndighet som bl.a. verkar för att diskriminering inte förekommer på några områden av samhällslivet. DO medverkar genom råd och på annat sätt till att den som utsatts för diskriminering kan ta tillvara sina rättigheter. En anmälan kan göras till DO av den som anser att hen blivit diskriminerad, eller om en arbetsgivare eller utbildningsanordnare inte uppfyllt sin skyldighet att utreda och vidta åtgärder mot trakasserier eller sexuella trakasserier, eller att denne inte gör tillräckligt för att förebygga trakasserier eller sexuella trakasserier. Det är möjligt att göra en anmälan till DO även i fall som inte rör en själv. Fackförbund har företrädesrätt, vilket innebär att den som är medlem i ett fackförbund och har upplevt diskriminering på jobbet i första hand ska vända sig dit.

I de fall den handling som någon blivit utsatt för är en brottslig handling, exempelvis våldtäkt eller sexuellt ofredande, blir det aktuellt att vända sig till polis och göra en polisanmälan. Åklagare beslutar sedan om brottsutredning (förundersökning) och om det finns grund för att väcka åtal vid domstol. I en domstolsprocess prövas om den som åtalats för ett brott också ska dömas för en brottslig gärning.

Vilket stöd kan den som kränker eller trakasserar få?

I situationen att även som den utpekade som förövare behöver stöd är det viktigt att det finns en förutsägbar och transparent rutin som ger även denne möjlighet till stöd utan att det uppstår risk för en lojalitetskonflikt inom t.ex. det ansvariga fackförbundet. Det bör i den situationen finnas förutsättningar för att anlita en extern jurist som kan ge råd och stöd.

Vilken organisation finns vid Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film?

Svensk Scenkonsts förhandlingsavdelning består av en förhandlingschef och tre förbundsjurister som bland annat täcker in områdena arbetsrätt, arbetsmiljö, diskriminering, allmänna HR-frågor och viss upphovsrätt. Avdelningen tillhandahåller såväl rådgivning som förhandlingsstöd och genomför regelbundet utbildningar. Vid behov anlitas externt juridiskt stöd, exempelvis vid domstolsprocesser.

Svensk Scenkonst tillhandahåller även utbildningar inom bl.a. ledarskap och organisationsutveckling samt fördjupningar inom exempelvis arbetsmiljöområdet. Vid dessa tillfällen engageras ofta extern specialistkompetens.

Inom ramen för Teater- och Musikområdets Arbetsmiljöråd (TMA) genomförs bl.a. regelbundna arbetsmiljöutbildningar. TMA är en gemensam samarbetsgrupp för Svensk Scenkonst, Teaterförbundet för scen och film, Sveriges Yrkesmusikerförbund, Akademikerförbunden, Unionen, Ledarna och Musikerförbundet.

Teaterförbundet för scen och film har en förhandlingschef som leder förhandlingsavdelningens arbete. Därutöver arbetar 5 jurister/ombudsmän med daglig medlemsrådgivning. Juristerna företräder också medlemmar i enskilda ärenden samt förhandlar kollektivavtal. Vid behov anlitar förbundet även LO/TCO Rättsskydd AB.

Teaterförbundet har, med anledning av upproppen inom #metoo, även tagit kontakt med en advokat som förbundet vid behov kan anlita för särskilda ärenden. Advokaten kan anlitas i situationer där förbundet behöver företräda både en person som utsatts för trakasserier och en person som utpekats som förövare.

Teaterförbundet har två regionala skyddsombud som är placerade på Teaterförbundet centralt, en av dem jobbar huvudsakligen inom scenkonstområdet och en inom filmområdet. De regionala skyddsombuden besöker olika arbetsplatser och ger stöd på plats, samt håller utbildningar m.m. De regionala skyddsombuden finansieras genom TCO. På varje arbetsplats ska det utses ett skyddsombud, men det finns – enligt Teaterförbundet – stora behov av stöd i dessa frågor.

Kommissionens reflektioner: Både Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film ser ut att ha en relevant organisation för att ta hand om frågor som rör sexuella trakasserier. Teaterförbundet har information på sin webbplats om hur fall av sexuella trakasserier kan anmälas via en särskild e-postadress, det finns också en sida med upplysningar om hur medlemmar kan få rådgivning i dessa situationer. På webbplatsen finns även en policy mot sexuella trakasserier inom filmområdet. Vidare finns ett blogginlägg från februari 2018 från förbundsledningen om förbundets arbete kring sexuella trakasserier efter #metoo. Svensk Scenkonst ger juridisk rådgivning i frågor som rör arbetsrätt. På organisationens webbplats finns också information om sexuella trakasserier och arbetsgivarens utredningsansvar. Under Aktuellt finns upplysningar om kommissionens uppdrag. För den enskilda scenkonstarens arbetsgivare är det angeläget att skapa

reella förutsättningar för anställda och uppdragstagare att kunna vända sig till tydligt utpekade funktioner, om situationer uppkommer där sexuella trakasserier förekommer.

Ett etiskt och psykoterapeutiskt perspektiv på sexuella trakasserier

Följande avsnitt bygger på ett samtal mellan Annchristine Björck, präst och psykoterapeut och Lars Åke Kastling socionom och psykoterapeut, båda verksamma inom Prästbyrån AB. Syftet med avsnittet är att ge ett etiskt och psykoterapeutiskt perspektiv på förekomsten och hanteringen av sexuella trakasserier.

Att vara osynliggjord

Att tystas och osynliggöras innebär från offrets perspektiv att inte våga berätta om det som hänt och att det är svårt att bli trodd och lyssnad till, kanske är det svårt att erkänna ens för sig själv vad som hänt. Det är också svårt att berätta för andra om sin smärta och utsatthet, inte alla vill höra, människor har ett inbyggt försvar som gör att vi vill undfly det obehagliga. Detta kan innebära att upplevelsen osynliggörs och tystas både inifrån och utifrån. Osynliggörandet kan vara svårt att identifiera eftersom det ofta sker utan ord. Det sker genom kroppsspråk, gester eller bristen på gester. Det har också länge funnits en samhällsnorm att kvinnor (och till viss del män) bör stå ut med och anpassa sig i situationer där de konfronteras med mäns sexualitet, närmanden, sexuella antydningar och påtryckningar och trakasserier både psykiskt och fysiskt.

Om det är en överordnad eller en person med hög status på en arbetsplats som är förövare försvåras situationen. Om det råder osäkerhet om var gränsen går för vad som är acceptabelt, vem som bestämmer det och vilka konsekvenserna blir så förstärks känslan av att vara osynliggjord. När ord står mot ord, eller när det inte är tydligt vad som gäller så håller en sig tillbaka, och lägger sig inte i.

Om skam och skamlöshet

Att utsätta andra för övergrepp handlar om makt och att en person väljer att agera på detta sätt beror till stor del på hur man haft det som barn. Hur upplevelsen av att vara utsatt eller beroende varit och hur omgivningens bemötande varit i situationer av utsatthet och beroende. Detta skapar känslö- och beteendemodeller på ett inre plan för hur en kan bete sig och relatera till sig själv och andra. Dessa beteenden kan leda till våldsutövande, att de sätter skräck i andra, att belägga andra med skamkänslor, att själv bete sig skamlöst och skapa en stor osäkerhet och rädsla kring sig själv. Att fortsätta att agera på ett visst sätt beror på den egna förmågan att känna empati, se sig själv i relation till en annan människa och ta in andras signaler.

När någon går över en gräns kan en känsla av skam och skuld infinna sig utan att det riktigt går att förstå varför. Då är det bra att uppmärksamma att det handlar om en struktur som gör att skulden automatiskt faller på den som blivit utsatt. Genom det vardagliga osynliggörandet och förlöjligandet av flickor och kvinnors reaktioner finns en grund för att kvinnor oftare än män tar på sig skam och skuld. Det förväntas av kvinnor att de försöker förstå och anpassa sig, att ta på sig skuld kan vara ett sätt att hantera en skam som inte går att förstå.

Om arbete, ledarskap och kultur

En arbetsplats kan liknas vid en familj och hur normen för beteenden ser ut i den. Hur de i ledande roller beter sig, vilket utrymme som erbjuds andra och i vilken utsträckning olikheter accepteras men ändå ha samma värde. Viktigt är också hur det värderas att olika personer kompletterar varandra, och på vilket sätt och vilka som belönas. Grad av öppenhet i klimatet påverkar i realiteten vilka som bereds möjlighet att vara delaktiga i det som sker på arbetet, i både beslut och genomförande. Klimatet påverkar också hur vi bemöter det som är positivt och bra men också det som är svårt.

Organisationens värdegrund och på vilket sätt chefen och ledaren gestaltar denna spelar mycket stor roll. Men också organisationsklimatet i stort, t. ex. kulturen kring ledaren, hur styrelsen fungerar, den ekonomiska situationen och lojalitet hos personalen. Har ledaren tillräckligt stöd för att hålla distansen, våga be om hjälp och tillåta insyn när svårigheter uppstår? En osund arbetsmiljö och en otrygg ledare tenderar att vilja hindra insyn av rädsla för att tappa kontrollen, ledaren vill göra allt själv eller tvärtom lämna allt åt andra. En chef och ledare som söker stöd hos vissa medarbetare eller grupper medverkar till att skapa osunda lojaliteter, en kritisk blick försvinner och att det blir svårare att stå fast vid besvärliga beslut. Ett sådant ledarskap skapar svårigheter i situationer där sexuella trakasserier förekommer mellan medarbetare. Det otydliga ledarskapet skapar frågor som vem som har mandat att göra vad och en strategi blir då att tränga bort och tysta ned som ett sätt att hantera situationen.

En ledare behöver vara en trygg bas för alla även i mötet med svårigheter. Det innebär inte att ledaren inte kan ha eller göra fel men att en chef behöver stå stadigt, vara närvarande och tillräckligt transparent. När det gäller sexuella trakasserier så innebär det att vara tydlig med och kunna tala om det som har hänt. Chefen måste ha integritet och goda kunskaper om vad uppdraget som chef innebär i situationer med sexuella trakasserier. En chef måste ha och också ta hjälp utifrån, från exempelvis fack och företagshälsövård och få egen handledning för att klara av att vara en medmänniska i en svår situation, samtidigt som en ledare ska behålla överblicken och stå stadigt. En chef måste också förstå att alla arbetsplatser och verksamhetsområden speglar samhällets och kulturens värderingar och att sexuella trakasserier finns överallt.

Brist på jämställdhet som en grogrund för sexuella trakasserier på arbetsplatsen

De strukturer vi lever i påverkar och formar våra förhållningssätt. I diskussioner beskrivs ibland sexuella trakasserier som ett maskulint problem. Att maskuliniteten är ett problem och att det är driften att erövra och att det är lusten och sexualiteten som styr. Ibland beskrivs det som att sexualiserandet är ett substitut för känslomässig närhet. Detta är dock inte förklaringen utan anledningen till att det sker är att maktstrukturerna gör det möjligt för män att utsätta andra för detta, att de kan komma undan med det.

Maskulinitetens problem beskrivs som en brist på insikt om sina egna känslor och att man då inte kan förstå vad andra tänker eller känner. Det gör det svårt att hantera känslor av skam eller ledsnad och man blir utagerande istället för att möta dessa känslor. Män som väljer att inte bekräfta denna kultur riskerar att uteslutas, isoleras, osynliggöras och tystas själv. Tysthetskulturen blir då är en kultur där en man förväntas hålla andra män bakom ryggen. Kvinnor påverkas också av detta och de förväntningar som finns på dem. Kvinnor som säger ifrån kan också få svårt i grupp med andra kvinnor. Tystnadskulturen innebär ofta att även kvinnor skyddar strukturen. Frågan hänger ihop och en dålig kvinnoyn i en organisation för i någon mån med sig också en dålig mansyn.

Tystnadskultur och sexuella trakasserier ur ett skuld- och skamperspektiv sett ur offrets respektive förövarens perspektiv

Det är skillnad på skuld och skam. Skuld är vad en person har gjort sig skyldig till. Skam handlar om vem personen är. För att få en person att känna skam används olika härskartekniker. I en tystnadskultur där sexuella trakasserier mörkas eller inte tydligt adresseras blir det offret som får bära övergreppet, både utåt och inom sig som skam. Skammen påverkar och gör något med varje människa på ett inre plan, det blir något som har med människovärde, självbild och identitet att göra. Tystnadskulturen är förödande för ett offer och dess rehabilitering och återhämtning bromsas av att inte få bli hörd och uppmärksammas, detta gäller inte enbart på arbetsplatsen utan också inom sjukvården, hos domstol och polis. Känslan av skam kommer av att ha gjort eller sagt någonting som är fel och att signalera att det är fel genom att berätta om ett övergrepp är således förödande för offrets självbild. Att säga åt ett offer att inte bry sig om något som hänt, att lägga det bakom sig och gå vidare är att lägga skulden på offret. Men en kultur där ingen kan eller vågar

prata om det som hänt är också förödande för den som kanske vill ta ansvar för sitt handlande och vill förändras; också förövaren blir för alltid belagd med skam om inte skulden adresseras. Det krävs en stor känsla av trygghet för att både offer och förövare ska våga berätta om det svåra som hänt.

Att prata om sexuella trakasserier med offer och förövare

Erfarenheten säger att de flesta kvinnor som utsatts för sexuella trakasserier tycker att det är viktigt att arbetsledare tar frågan på allvar. Om medarbetare inte kan hantera att prata om det öppnet så får man försöka hitta andra vägar. Det är viktigt att först tala med offer och förövare skilda åt och att också ta hjälp om behov finns. Det måste vara den drabbades upplevelser som får styra och dennes känsla av trygghet är den viktigaste. Det är viktigt att från ledningens sida med ord och handling visa att det är den drabbades tillvaro som ska skyddas och att om någon ska avskiljas så är det förövaren.

Vid beslut om åtgärder är det viktigt att vara medveten om att kvinnor ofta anpassar sig efter situationer och därför är det viktigt att respektera vad offret tycker utan att det åläggs offret att besluta vilka åtgärder som ska sättas in. Tydlighet från ledningens sida är viktigt. Det är också viktigt att ha ett enskilt samtal med förövaren för att den ska kunna ta ansvar och se konsekvenserna av sitt handlande.

I ett svårt samtal efter fall av sexuella trakasserier är det viktigt att möta personen på en nivå där det går att kommunicera utifrån respekt och lika värde, varsamt och lyhört. I fall av sexuella trakasserier är det extra viktigt att lyfta fram att offret just är ett offer för att den inte ska ta på sig ansvar. I samtalet med förövaren är det också viktigt att tydliggöra vem som är offer och vem som är förövare. Förvarens perspektiv och egna erfarenhet måste bejakas, men samtalet bör vara mer kravfyllt och strikt. Det är också viktigt att avsikten med trakasserier blir tydligt för en gynnsam läkeprocess.

Känslorna av skam är det som är svårast att tala om både för offer och förövare, att bära och stå ut med. Därför är det viktigt att vara så öppen och tydlig som det går. Det är viktigt att i samtal med den utsatta stötta genom att sätta ord på det som hänt och göra det talbart, vilket kan bidra till att bearbeta det som hänt. Detta är ofta en smärtsam och skamfylld process men samtalet ger också en känsla av kontroll.

Samtal med fokus på förändring och försoning

En känsla av försoning kommer när offret känner att hen fått tillräckligt med upprättelse för att kunna gå vidare med sitt liv. Försoningen bygger således på offrets upplevelse och process. Försoning mellan offer och förövare kan ske när offret upplever att hen har kunnat gå vidare och att förövaren tagit ansvar och fått sona sitt brott genom bestraffning eller behandling. Försoning kan ske när offret återfått kontrollen av delar hos sig själv som skadades av förövaren, återfått ett grepp om tillvaron. Det är också viktigt att se att försoning kan se olika ut och att det absolut inte handlar om att släta över en smärtsam händelse. Det är viktigt att de som har ansvar för en process efter en situation med sexuella trakasserier också tror att det finns en möjlighet till försoning men att det finns olika vägar att nå dit och att det kan ta olika lång tid. Det är dock viktigt att försoning aldrig är det huvudsakliga målet efter att en person utsatt en annan för sexuella trakasserier.

Det finns många modeller för samtal för att nå utveckling i svåra situationer. Programmet Reparativ rättviseprocess (Försoningsgruppen) kan tjäna som en inspirationskälla till hur en svår situation kan föras framåt och därmed även fungera förebyggande. Utgångspunkten för den Reparativa rättvisan är att en kränkning av relationer ägt rum. Det handlar inte om att nå fram till ett samförstånd utan om att genom insikt, ansvar och möte, uppmärksamma, erkänna och i den mån det är möjligt, ställa till rätta.

Kommissionens reflektioner: Kommissionen vill lyfta fram kunskapen och de många relevanta och användbara perspektiv som tas upp i ovanstående avsnitt. Kommissionen anser att avsnittet kan användas vid

förberedelser för samtal med offer och förövare. Det kan också ligga till grund för diskussioner om ledarskap, ansvarstagande och medarbetarskap.

Riktlinjer och handlingsplaner

Som nämnts ovan är frågan om ojämställdhet och sexuella trakasserier inom scenkonstområdet inte ny. Kommissionen har tagit del av genomarbetade, tydliga och pedagogiska policys, rutiner, handlingsplaner och strategier där det är tydligt vilka regler som gäller, inställningen från arbetsgivarens sida och hur incidenter ska hanteras. I vilken grad de används framgår av enkätresultatet nedan.

För att stärka arbetet på jämställdhetsområdet tog Svensk Scenkonst och Teaterförbundet gemensamt fram en Jämställdhetscheck 2010, som reviderades 2012. Tanken är att den ska vara ett verktyg för chefer, arbetsledare, fackliga representanter eller jämställdhetsansvariga att initiera ett samtal och hålla koll på jämställdhetsfrågorna i verksamheten. Syftet är att jämställdhetschecken ska hjälpa i arbetet med att göra aktiva och medvetna val när det gäller t.ex. rekrytering och konstnärlig gestaltning men också att jämställdhet ska finnas med på dagordningen i det dagliga arbetet. Checken ska omfatta alla yrkesgrupper och alla anställda oavsett anställningsform. Jämställdhetschecken är tänkt att användas vid planering inför ett spelår, i samband med ett avdelningsmöte, vid kollationering eller vid planering av en enskild produktion. Checken kan anpassas efter olika omständigheter och användas på olika sätt.

Jämställdhetschecken följdes upp av en mångfaldscheck 2014. Syftet med mångfaldschecken är att den ska vara ett verktyg i arbetet med att skapa mångfald på arbetsplatserna och att se de normer som finns inom scenkonstorganisationerna vilka påverkar både arbetsplatserna och det som framförs på scenerna. I mångfaldschecken slås fast av Svensk Scenkonst och Teaterförbundet gemensamt att mångfald är viktigt både ur ett rättvis- och kvalitetsperspektiv. Rättviseperspektivet handlar om att garantera att jämlika och jämställda villkor poängteras. Kvalitetsperspektivet handlar om att säkerställa att inte på grund av omedvetenhet om normer väljas bort eller inte se personer eller andra aspekter som bidrar till hög kvalitet på det som görs på arbetsplatser och scener.

Kommissionens reflektioner: Det är tveklöst så att det finns en stor medvetenhet på området om att frågor om ojämställdhet och sexuella trakasserier behöver synliggöras och att systematiserade metoder behövs för att nå framgång. Vid sidan av de planer, strukturer och rutiner som finns vid institutionerna så tydliggör också användningen av jämställdhetschecken respektive mångfaldschecken vad som är nödvändigt att reflektera över för att nå målen med jämställdhet och mångfald. Det är dock viktigt att den här typen av riktlinjer och checklistor används konsekvent samt levandegörs och förankras i arbetsgruppen för att de ska bli en del av det systematiska arbetet och få långsiktiga effekter. För att nå en förändring måste vad som är önskvärt att förändra formuleras. Detta ska sedan förankras i gruppen och en förståelse för det måste skapas innan ett förändringsarbete kan påbörjas i samarbete med alla berörda.

Enkätundersökning om sexuella trakasserier i scenkonstbranchen

Samtidigt som Svensk Scenkonst och Teaterförbundet beslutade om att tillsätta en kommission mot sexuella trakasserier inom scenkonstområdet så beslutades att en omfattande enkätundersökning skulle genomföras.

Arbetstagarenkät

Svensk Scenkonst och Teaterförbundet beslutade gemensamt med SYMF (Sveriges yrkesmusikerförbund) och Musikerförbundet att gå ut med en enkät till samtliga medlemmar i Teaterförbundet och SYMF och anställda hos Svensk Scenkonsts medlemsorganisationer för att göra en fullständig undersökning av bl.a. förekomsten av sexuella trakasserier i branschen. En sammanställning av resultaten bifogas denna rapport. Kantar Sifo fick uppdraget att genomföra enkätundersökningen och den genomfördes under december 2017 – februari 2018. Under tidsperioden december 2017 – januari 2018 genomförde Kantar Sifo på eget initiativ en undersökning bland den yrkesverksamma allmänheten (18-64 år) i Kantar Sifos slumpmässigt riksrepresentativa onlinepanel för att få ett pålitligt referensmaterial. Enkäten skickades ut via mail. Undersökningarna genomfördes under en speciell period, där #metoo-uppropen pågått under en tid och stod högt upp på dagordningen, inte minst inom scenkonstområdet. Kantar Sifo menar att resultat från en undersökning likt denna alltid bör tolkas utifrån den specifika kontext som varit rådande.

Kommissionen redovisar här vad som bedöms vara relevant för kommissionens slutsatser och förslag. Kommissionen kan konstatera att Kantar Sifo utfört enkäten enligt vedertagen praxis och att svarsfrekvensen om 35 procent av Kantar Sifo bedöms vara tillfredsställande mot bakgrund av att detta är en totalundersökning, det relativt stora antalet svar (4 728 st) samt den övergripande granskning av bortfallet som gjordes. Kvinnor är något överrepresenterade vilket bör beaktas vid tolkningar av resultaten på total nivå. Beträffande ålder och geografi ses inget systematiskt bortfall. För specifika undergrupper såsom yrkestillhörighet och anställningsform var en granskning av bortfallet inte möjlig inom ramen för undersökningen, vilket innebär att de svarandes representativitet för dessa grupper inte är känd.

Kommissionens bedömning är således att resultaten från enkäten bidrar med en viktig lägesbeskrivning när det gäller förekomst av sexuella trakasserier inom scenkonstområdet idag. Kommissionen anser att jämförelsen med allmänheten är relevant och viktig, även om utsattheten för trakasserier inte blir mindre alarmerande i de fall som den inte skulle avvika mot förekomsten av samma typ av övergrepp hos allmänheten. Men för att förstå det specifika för just scenkonsten blir det viktigt att se resultatet i ljuset av hur situationen ser ut i ett bredare empiriskt material.

Kommissionens uppdrag är också begränsat till anställda och verksamma inom Svensk Scenkonsts medlemsorganisationer. Därför kommer enbart resultatet för denna grupp redovisas här och benämnas just ”Svensk Scenkonst”, vilket avser grupper anställda eller verksamma inom dessa organisationer. Det är dessa uppgifter som kommer att ligga till grund för kommissionens slutsatser och förslag och står för 68% av det totala antalet svar.

För att undersöka attityder om vad som är att betrakta som sexuella trakasserier presenterades sju olika påståenden som de svarande fick ta ställning till om det kan betraktas som sexuella trakasserier. Vid jämförelsen svarar Svensk Scenkonst i något större utsträckning än allmänheten att agerandena är att betrakta som sexuella trakasserier, endast med ett par undantag.

Svaren på frågan om utsatthet för oönskade beteenden i arbetssituationen de senaste 12 månaderna, t. ex. att uppleva att inte blivit lyssnad till, blivit kränkt eller missgynnad av kollega eller blivit utsatt för olämpligt stirrande eller blickar) visar att samtliga 19 beteenden utom ett par är vanligare att bli utsatt för inom scenkonstområdet jämfört med allmänheten. Hit hör också sådant som ovälkomna sms eller mail eller att något försökt tvinga sig till en sexuell handling. Generellt är det kvinnor som säger att de utsatts för dessa beteenden och de yngre som uppger i högre utsträckning än de äldre att de utsatts för beteenden av grövre karaktär. Det finns skillnader mellan olika anställningsformer beträffande utsattheten för dessa beteenden.

Tillsvidareanställda utmärker sig som en grupp som i lägre utsträckning uppger att de utsatts för dessa beteenden.

Anställda och verksamma inom Svensk Scenkonst uppger i högre utsträckning än allmänheten att de utsatts för sexuella trakasserier. På frågan om man någon gång i yrkeslivet utsatts för sexuella trakasserier svarar 34 procent av kvinnorna i allmänheten ja, medan 47 procent av kvinnorna i Svensk Scenkonst anger att de blivit utsatta. Även männen anger att de i högre utsträckning blivit utsatta, 14 procent hos Svensk Scenkonst medan siffran för män i allmänhet är 7 procent. Sett till hela yrkeslivet är de mest utsatta yrkesgrupperna kvinnliga sångsolister, skådespelerskor och regissörer. Om frågan ställs gällande de senaste 12 månaderna så finns också en skillnad, bland kvinnor i allmänhet uppgår siffran till 5 procent och hos Svensk Scenkonst uppgår den till 8 procent, för män gäller en lägre siffra, 2 procent.

Undersökningens resultat pekar på några tydliga mönster när det gäller utsattheten för sexuella trakasserier.

- Kvinnor uppger i högre utsträckning att de utsatts än män
- Unga kvinnor uppger i högre utsträckning att de utsatts än äldre under de senaste 12 månaderna
- Tillsvidareanställning tycks ha en viss skyddande effekt mot utsatthet
- En överrepresentation för utsatthet vid gästspelsscen, privatteater och film/tv
- Högst utsatthet för kvinnor är bland sångsolister, skådespelerskor, regissörer, korister och musikalartister samt yrkesverksamma inom ljus, ljud och mask.
- Högst utsatthet för män är bland sångsolister, skådespelare, korister/musikalartister och dansare/koreografer
- Bland administratörer/kommunikatörer/producenter, dansare/koreografer och instrumentalister finns en lägre utsatthet, totalt sett

Kantar Sifo framhåller att resultaten beträffande yrkesgrupperna ska tolkas med försiktighet då vissa av yrkesgrupperna är små och representationen bland yrkesgrupperna inte är känd. När det gäller upplevelserna hos dem som blivit utsatta för sexuella trakasserier de senaste 12 månaderna så ger resultatet vid handen att man ofta utsätts under arbetsdagen, vid repetition, föreställning, inspelning eller i ett socialt sammanhang efter arbetsdagen. Bland de som utsatts för sexuella trakasserier under de senaste 12 månaderna är det vanligaste att man utsatts av en kollega. Var femte uppger att man utsatts av publik eller gäst. Åtta procent uppger att man utsatts av en chef.

Resultaten visar att i hanteringen av att ha blivit utsatt för sexuella trakasserier så uppgav majoriteten att de valt att inte informera om det inträffade till cheferna, här ses samma resultat för allmänheten. Männen uppgav i högre utsträckning att de inte informerade någon. Generellt vänder de utsatta sig i högst utsträckning till kollegorna. Inom Svensk Scenkonst informeras facket i något lägre utsträckning än vad som är fallet hos allmänheten. Mindre än hälften av de som informerade arbetsgivaren uppger att denne vidtog åtgärder. Tre av tio var nöjda med arbetsgivarens hantering av ärendet. De vanligaste anledningarna till att inte välja att informera chef, arbetsledare eller facklig förtroendevald var rädsla för att inte bli tagen på allvar, att man kände oro för att det skulle missgynna karriären eller att man inte kände tillräckligt förtroende för att informera någon.

Arbetsgivarenkät

Kantar Sifo hade också i uppdrag att genomföra en undersökning med arbetsgivare som är medlemmar i Svensk Scenkonst. Den genomfördes genom telefonintervjuer under januari 2018. Sammanlagt 73 av 93 medlemmar i det aktuella underlaget svarade på undersökningen. De svarande är en blandning av små,

medelstora och stora institutioner. Även här har Kantar Sifo förklarat sig nöjda med representationen av svarande. Resultatet visar följande:

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

När det gäller användningen av den jämställdhetscheck respektive mångfaldscheck som redogörs för i avsnittet ovan är användandet lågt. Hälften anger att de antingen inte använder jämställdhetschecken eller att de inte hört talas om den. 12 procent anger att den är en integrerad del av arbetet och lika många säger att den används ibland. När det gäller mångfaldschecken är det hela 66 procent som anger att de inte använder eller har hört talas om den och bara 12 procent anger att det är en integrerad del av arbetet.

Hälften av medlemsorganisationerna gör bedömningen att sexuella trakasserier inte alls är ett problem hos dem, 44 procent bedömer att det i ganska liten utsträckning är ett problem. Hos organisationer med fler än 25 anställda bedöms problemen vara större än hos mindre. 77 procent svarar att inga anmälningar om sexuella trakasserier inkommit de senaste 12 månaderna. När det gäller hur anmälningar hanterats så anger 14 procent att en utredning gjorts varefter vidare åtgärder inte bedömts vara aktuella och 14 procent anger att en utredning genomförts varefter en skriftlig varning utdelats. I 5 procent av fallen har en utredning lett till en polisanmälan, i 9 procent av fallen har utredning lett till uppsägning. 41 procent av de tillfrågade uppger att facken är delaktiga i att hantera enskilda ärenden.

Vägen framåt

I båda undersökningarna fanns avslutningsvis möjlighet att lämna öppna svar. I enkäten som sändes ut till de anställda eller verksamma inom Svensk Scenkonsts medlemsorganisationer var frågan ställd på följande sätt: "Om du tänker på dina erfarenheter, är det något du önska att arbetsgivare eller fack bör tänka på inför framtiden, för att motverka förekomsten av sexuella trakasserier?" Responsen var överväldigande, kommissionen fick del av sammanlagt 127 sidor med svar från respondenterna. Det som lyfts fram i de öppna enkätsvaren kan grupperas på följande sätt.

Tydliga regler och policys efterfrågas, ett förebyggande arbete efterfrågas och en tydlighet från arbetsgivaren om vad som gäller.

- Det behövs tydliga regler och policys för att motverka och förebygga sexuella trakasserier
- Det behövs visioner, värdegrundsarbete, åtgärdsplaner m.m.
- Regler och policys måste levandegöras så att de inte blir tomma ord
- När något sker ska det finnas tydliga handlingsplaner

Det som efterfrågas i organisationskulturen är ett klimat som tillåter att lyssna, kommunicera och uppmärksamma, det är viktigt att kunna och våga diskutera även dessa svåra frågor.

- Det behövs en ökad kommunikation och dialog kring problemen
- Fler ska känna sig trygga och våga berätta
- Problemen ska uppmärksammas och lyftas upp av chefer, fack och andra ansvariga
- Medarbetarna vill bli lyssnade på och mötas med respekt

Information och utbildning efterfrågas, det behövs mer kunskap och kompetensen när det gäller dessa frågor behöver öka.

- Alla behöver mer kunskap med de regler som finns och vad som är accepterat och vad som inte är det
- Personer i ledande ställning behöver lära mer om vad sexuella trakasserier är och vad som är deras ansvar
- Den information som kommer fram måste tas på allvar i organisationen
- Det behövs en kompetenshöjning i branschen.

I övrigt betonas vikten av att chefer och arbetsledare faktiskt tar sitt ansvar. Nolltolerans mot sexuella trakasserier behöver tillämpas samt att man ska anmäla när något händer. Trygghet är också viktigt, både i anställningar och kollegialt, att våga samtala öppet om dessa frågor.

Den öppna frågan i enkäten till arbetsgivaren löd: ”Utifrån era erfarenheter av trakasserier och sexuella trakasserier på arbetsplatsen, är det något ytterligare stöd som du som arbetsgivare skulle vilja ha från Svensk Scenkonst?” Även om svaret ofta består av att betona Svensk Scenkonsts stöd som professionellt och uppskattat så finns det vissa åtgärder som man vill se mer av. Att kunna utnyttja den samlade kunskap som finns inom Svensk Scenkonst på ett bättre sätt framhålls som önskvärt, så att man inte behöver anlita externa aktörer som inte har kunskap om området i lika hög utsträckning. Sammanfattningsvis önskas mer stöd på följande områden.

Mer kunskap

- Utbildningar om sexuella trakasserier, kompetensutveckling, information om situationen
- Utbildning riktad till män om sexuella trakasserier
- Utbildning om arbetsmiljö
- Stöd till frilansmarknaden
- Bidra med omvärldsbevakning för att höja kunskapsnivån

Mer stöd i det förebyggande arbetet

- Stöd vid utformandet av planer och policys
- Ju fler olika lathundar desto bättre
- Uppföljningsplan

Samtalsstöd

- Stöd för att förbättra samtalsklimatet kring dessa frågor i organisationen
- Stöd till hur man kan samtala kring ärendet om någon hänt
- Stöd till ledningen i konflikthantering

Stöd i arbetet med att förbättra arbetsmiljön

- En extern part att prata med, få tillgång till en extern utredare
- Få någon utifrån som hjälper till att analysera arbetsmiljön
- Bidra i arbetet med att formulera gemensamma normer och en gemensam hållning i dessa frågor
- Ett centralt HR-stöd för hela branschen
- Samordning för att lyfta goda exempel för att få inspiration från andra
- Stöd hur man ska hantera internationella medarbetare som är på besök

Juridiskt stöd

- Stöd i det juridiska arbetet när något händer
- Att få hjälp med att utforma en mall som kan användas i avtal som lyfter dessa frågor

Kommissionens reflektioner: Kommissionen kan konstatera att sexuella trakasserier är vanligare bland anställda i scenkonstbranschen än bland allmänheten och att det är ett problem som är aktuellt idag. Resultatet visar att det främst är kvinnor som drabbas och främst yngre kvinnor. Enkäten visar också en brist på förtroende, de flesta berättar inte för någon chef eller arbetsledare om vad man blivit utsatt för då man ofta är rädd att inte bli tagen på allvar eller att det ska missgynna karriären. Dock vittnar de öppna svaren i enkäten om en stark vilja till förändring och att många goda idéer finns i branschen att ta vara på, både från arbetsgivarsidan och arbetstagsarsidan.

En systematiserad analys av vittnesmålen i uppropen

Kommissionen har varit i kontakt med talespersoner för samtliga de upprop som kommissionen identifierat som en del av scenkonsten. Dessa är #tystnadtagnig (skådespelerskor), #tystdansa (dansare), #visjungerut (sångerskor), #metoobackstage (de som arbetar bakom scenen med allt från mask och kostym till produktion och belysning), #skrattetihalsen (stå-upp-komiker) #theshowisover (cirkusartister). Kommissionen har ställt frågan till samtliga upprop om de skulle kunna tänka sig att låta kommissionen läsa de vittnesmål som delats inom ramen för varje upprop. I vissa fall har det gått bra, i andra fall har företrädarna bedömt att det inte varit möjligt utan att riskera att medlemmarnas identitet röjs.

Kommissionen har dock tagit del av alla de vittnesmål som varit tillgängliga via tidningsartiklar och de som olika upprop delat med sig av. Syftet med att läsa alla upprop har varit att få en bild av situationen när det gäller sexuella trakasserier inom scenkonsten. Vittnesmålen omfattar fler typer av trakasserier än just sexuella trakasserier men kommissionen har valt att enbart kartlägga sexuella trakasserier.

Syftet med att läsa samtliga vittnesmål har varit att identifiera risker, dvs. kartlägga om det finns några speciella situationer då risken för sexuella övergrepp är större. Vittnesmålen sorterades in utifrån följande riskanalys och konsvensbedömning som utvecklats av kommissionen:

- Vad har hänt?
- När har det hänt (arbetsdagen, fest, resa, vilka var med)?
- Vilken relation har förövaren och den utsatta (kollega, chef, student, lärare)?
- Vem är den utsatta (ålder, etnicitet, utbildning, anställningsform)?
- Konsekvens (sa man ifrån eller inte, vad hände)?

Den första gruppen ovan dvs. ”vad har hänt” sorterades in i en modell som framarbetats av Ninni Hagman 1995 då hon var verksam vid Polishögskolan i Solna och som presenteras i boken ”Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv”. Modellen kallas ”sextrakasseritrappan” vars syfte är att vara ett hjälpmedel för att synliggöra vad som kan rymmas inom definitionen.

Steg 1: Komplimanger som ges istället för ett professionellt bemötande. Exempelvis att harmlösa komplimanger i en arbetssituation som upplevs som harmlösa och där man inte tas på allvar i en arbetssituation.

Steg 2: Tafsa utan att röra. Exempelvis känslan av att ”bli avklädd med blicken” eller att någon stirrar på könsdelar. Hit räkas också sexuella anspelningar, gester, runda ord, porrbilder etc.

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

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

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

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

Analysen av just dessa vittnesmål ger vid handen att det finns uppenbara risker för att sexuella trakasserier ska äga rum under en kvällsaktivitet eller fest i anslutning till arbetsdagen. Förövaren befinner sig ofta i någon typ av överordnad position som exempelvis regissör eller producent men i vittnesmålen är det också påtagligt ofta en lärare eller pedagog som trakasserar en elev. De trakasserier som beskrivs i detta sammanhang, dvs. upprop i kölvattnet av #metoo befinner sig mycket ofta, inom steg 5 i sextrakasseritrappan. Ofta anger den drabbade att man var ung och ibland att den etniska härkomsten kommenterats i syfte att vara nedvärderande.

Det allra vanligaste agerandet är att ingen anmälan görs. I vittnesmålen framkommer också att det är vanligt att andra ser men antingen ignorerar det som hänt eller skrattar bort det. I flera fall avråds den utsatta av arbetsgivaren eller en arbetsledare från att göra en anmälan. Inte sällan uppmanas den utsatta att vänja sig, att detta är vad som kan förväntas i utsatt situation ”han är sådan”. Det finns flera erfarenheter av att ledningen inte vidtagit några åtgärder trots att den känt till vad som hänt och det förekommer också att en konsekvens blir att om man som utsatt anmält upplever att man inte får förnyade uppdrag på samma arbetsplats.

Kommissionens reflektioner: De upprop som kommissionen har fått ta del av innehåller incidenter på hela sextrakasseritrappan. Kommissionen har noterat grovheten i många av de övergrepp som har delats i uppropen. Kommissionen gör inga anspråk på att dra generella slutsatser av denna analys för hela branschen. Kommissionen vill understryka att representativiteten i vittnesmålen inte kan bedömas. Kommissionen menar dock att de utgör ett viktigt underlag för hur åtgärder kan utformas för att bli så träffsäkra som möjligt. Att göra en riskanalys och konsekvensbedömning av det som kommit till kännedom är ett viktigt steg på vägen mot mer verkningsfulla åtgärder och det som identifierats i samband med analysen som varandes risker bör tas i beaktande vid utformandet av framtida åtgärder.

Strukturerade intervjuer

Under mars 2018 genomförde kommissionens ordförande fyra strukturerade gruppintervjuer med personer med erfarenhet från scenkonstområdet. En grupp bestod av kvinnliga konstnärliga utövare (dvs. skådespelerskor, sångerskor, dansare etc.), en grupp med kvinnliga tekniker (dvs. kvinnor som arbetar bakom scenen med exempelvis med mask, ljus, ljud, kostym, produktion etc.), en grupp med manliga konstnärliga utövare (dvs. skådespelare, sångare, dansare etc.) samt en grupp med chefer för scenkonstinstitutioner. Grupperna representerade scenkonst från olika delar av landet, scener av skilda storlekar och med olika konstnärlig inriktning. Ambitionen var att hitta ett urval personer från olika områden inom scenkonsten

och från olika delar av Sverige i samtliga fyra intervjugrupper. Teaterförbundet och Svensk Scenkonst tog fram namnlistor med personer, som sedan kontaktades av kommissionen med frågan om att delta. Efter dessa kontakter så skapades slutligen grupper med 4-7 personer i varje.

Alla gruppintervjuer inleddes med att ordföranden presenterade kommissionens uppdrag och syftet med intervjun. Intervjumetoden innebar att ordföranden ledde samtalet och att var och en i gruppen fick besvara varje fråga i tur och ordning. Kommissionens sekreterare antecknade vad som sades under intervjun. Det gjordes avstämningar under intervjuns gång, så att de som deltog kunde bekräfta innehållet och även göra förtydliganden. Tydliga regler för intervjun presenterades i introduktionen. Var och en fick uttrycka sin syn, och det fanns ingen önskan om att man måste tycka likadant eller diskutera varandras svar. Syftet vara att kunna lyssna på varandra och reflektera eller associera vidare, inte kommentera eller debattera de olika svaren. Tiden delades upp så att den var ungefär lika lång för alla deltagare, och intentionen var att var och en skulle få tala till punkt. Ordföranden som ledde samtalet kunde dock gå in och avbryta om någon tog för mycket tid i anspråk, kom från ämnet eller började diskutera något som sagts av någon annan. Deltagarna fick avslutningsvis reflektera kring hur själva intervjusituationen varit, och om de tyckte att de fått uttrycka sin mening på ett bra sätt.

I intervjuerna uppmanades de deltagande att så mycket som möjligt utgå från sina egna erfarenheter. De frågeområden som behandlades var vad rörelsen #metoo betytt för scenkonsten och dem själva, vilka utmaningar och svårigheter relaterade till sexuella trakasserier inom scenkonsten de såg samt vilka idéer till förändring de hade.

Gruppintervjuerna pågick i ungefär två timmar, inklusive en kort paus. Responsen på intervjuerna var positiv i samtliga grupper och flera påpekade det stora behovet av den typen av samtal inom scenkonstområdet där personer från olika inriktningar deltar. Nedan redovisas vad som framkom vid intervjuerna i ett urval under olika frågeteman. Det är innehållet i svaren som redovisas i denna tematiska presentation, inte dynamiken i samtalen eller processen i grupperna.

Betydelsen av #metoo

Den första frågan handlade om vad #metoo betytt för intervjupersonerna och för scenkonsten i stort. Det var tydligt i samtliga grupper att den process som startade i och med att vittnesmål blev offentliga hösten 2017 haft mycket stor betydelse för var och en som person, men också för arbetslivet. Kvinnliga utövare beskriver det som att "skulden flyttats från offer till förövare" och de upplever det nästan som en fysisk lättnad att nu kunna tala om detta utan att behöva förklara sig. Det stärker också att säga ifrån tillsammans. Flera poängterar hur tydligt det blir att normaliseringsprocessen varit stark och inneburit att man inte reagerat på sexuella trakasserier. Flera kvinnor beskriver att de delar en känsla av att ingen ska behöva vara med om detta mer. "Tystnadskulturen har inneburit att jag fått bära ansvar även för den som kränkt mig. Det är slut på det nu."

Även för de manliga utövarna tycks #metoo ha inneburit en lättnad, även om de också uttrycker känslor av chock och i viss mån sorg över det som nu kommit till ytan. Många män berättar att de under de senaste månaderna ägnat sig åt självrannsakan. Samtidigt som de gläds åt de kvinnliga kollegornas kraft och styrka så finns en viss oro för vad som händer när kartan nu ritas om. Hur ska svåra känslor och behov av hämnd hanteras?

Cheferna beskriver också en känsla av frihet genom att frågan om sexuella trakasserier nu kommit upp på bordet. "Nu kan ingen ducka längre, vi måste ta tag i problemen." Flera säger sig ha varit omedvetna om omfattningen av problemet. Även cheferna beskriver det som en process av självrannsakan, vad har de varit med om och inte tagit tag i, vad har de på så sätt bidragit till?

Utmaningar relaterade till sexuella trakasserier

En intervjufråga handlade om vilka utmaningar och svårigheter relaterade till sexuella trakasserier som finns inom scenkonsten. Finns det en tystnadskultur? Vilken roll spelar konstnärlighet och kreativitet? Hur ser man på begreppet ”manliga genier”?

Sammanfattningsvis kan sägas att det i samtliga grupper bekräftades att det finns en tystnadskultur, de intervjuade var bejakande i förhållande till att också kalla det för tystnadskultur. Flera uttrycker att konsten används som en ursäkt för att vissa arbetsförhållanden får råda. Slutligen bekräftades att ”manliga genier” också var ett fullt gångbart begrepp, det fanns inga tvivel om vad som avsågs med denna något ironiska benämning. I det följande illustreras detta genom vad som framkom vid intervjuerna.

Kvinnliga utövare beskrev att det finns enormt många hinder att överbrygga. För det första innebär hanteringen av de personer som är kommersiellt gångbara att det nästan uppstår en gisslansituation; det är för dyrt att lyfta bort vissa personer ur produktioner och då får dessa en orimlig makt och kan dominera en hel produktion. De sätter bokstavligen skräck i en hel ensemble samtidigt som det finns regissörer och producer som sätter en ära i att ”inte själva ha något problem med den personen”, trots att personen är ökad för sitt beteende. Andra får inte plats när en sådan person får dominera ”jag har beskurit mig själv så länge” säger en kvinnlig utövare. ”Ledare i teatern måste se vad dessa strukturer kostar andra människor, vem som får betala priset.”

Ett annat problem som beskrivs är att många som är chefer hellre vill bygga sin egen konstnärliga verksamhet än en verksamhetsstruktur. När chefer sitter länge på sina poster finns risk för att de låter maktstrukturer byggas upp över tid. Då är det svårt att inte bli korrupt och det skapas en tystnadskultur som subventionerar dåliga beteenden. En chef säger att det bland vissa chefer upplevs en krock mellan rätten att själva få göra konst och att skapa en bra arbetsplats.

Kvinnliga utövare uttrycker att den begränsade arbetsmarknaden gör att tystnadskulturen frodas då ingen vill göra sig besvärlig. En kvinnlig utövare lyfter fram att man måste vara medveten om att det ibland är svårt att skilja ut vad som är vad; sexism, ras och klass går ihop. Vem som är tyst och vem som pratar handlar också om vem som vågar prata i ett visst sammanhang. Tystnadskulturen hänger ihop med utsatthet.

En kvinnlig utövare påpekar att det också finns en märklig föreställning om att det konstnärliga rummet är ett ångestfyllt rum. Gränslöshet tolkas ibland som professionalism. En manlig utövare påpekar att man ofta säger att det är så högt i tak; man vågar gå in i ett rum och skrika. ”Det man inte ser är att om man gör just det så har man plötsligt sänkt det där taket”. En manlig utövare beskriver hur det finns en konstig bild av det perfekta konstnärliga arbetet och den perfekta konstnärliga processen, men hävdar att var gränserna går i den konstnärliga processen är osäkert. En annan manlig utövare beskriver att det sätt teater görs idag innebär en känsla av otrygghet. Det är inte nödvändigt, menar han, det går att ge tydlig regi.

Jargong och tradition påverkar möjligheterna till förändring. Man menar att det finns en romantisering av hur det varit förr som blir ”en sarg för de äldre generationerna att hålla sig i”. Flera uttrycker att även äldre kvinnor håller fast vid detta och inte vill se allvaret. ”Det sitter så djupt i dem att ständigt sopa under mattan.” En kvinnlig tekniker säger att det finns en brist på kollegialitet. Förändring är obehagligt och en rädsla för förändring gör också att tystnadskulturen frodas och gör den svår att bryta. En manlig utövare säger att det finns en gråzon där man inte vet om man ska anmäla eller inte. Han säger att han ofta hamnar i en osäkerhet om huruvida något som hände var sexuella trakasserier eller inte. Det är viktigt att få en gemensam insikt om att något är ett problem, då går det att tala om. En kvinnlig chef håller med om att tystnadskultur är en bra beskrivning av vad som händer när det finns osäkerhet om vem som har skulden för det som hänt. En manlig chef säger att problemet är att folk inte anmäler.

Kvinnliga utövare, manliga utövare, kvinnliga tekniker och chefer – alla håller med om att idén om det konstnärliga geniet dominerar i branschen. Den idén omfattas också av många kvinnor som går den manliga strukturens ärenden menar man. Så länge någon sätts på piedestal så får den personen en plattform att verka från; då har de getts en sådan plats och det är problematiskt. Då blir det omöjligt att säga ifrån; ingen vågar det. Även om alla på något sätt bär ansvar för att låta en person få en sådan plattform så ligger ju det största ansvaret på cheferna menar man. Det konstateras av flera intervjuade att konstnärliga hierarkier är farliga och att skapa stjärnstatus kan vara livsfarligt. En manlig utövare pekar på att det också är svårt att ta sig ned från de piedestaler som man själv och andra skapat åt en, hur kan man hitta ett värdigt sätt till reträtt?

Utövare och kvinnliga tekniker beskriver hur normaliseringsprocessen har gått så långt att de inte reagerar längre när de utsätts eller när de får höra om andra som utsätts. En kvinnlig utövare säger att hon anpassar sig efter männen och männens makt för att överleva. Precis som männen överlever genom att försöka leva upp till vad en man ska vara. Hon beskriver hur alla går in i sina roller för att överleva och på så sätt blir alla offer. En vanlig synpunkt är att arbetsplatsen har en alltför tillåtande attityd. En chef säger att det är svårt att bryta en norm på en arbetsplats även om man vet att det är nödvändigt. En annan chef drar en parallell till hur alkoholen hanterades inom scenkonsten tidigare, uppmärksamhet på ett problem gör att mönstren blir tydliga och då kan man tala om det och påbörja en normförändring. Idag finns en kultur som normaliserar en viss jargong. Får man uppmärksamhet på frågan om sexuella trakasserier så blir det lättare som chef, då har man något konkret att tala om. Det svåra är när folk inte vill lyssna, när man inte vill se sin egen roll är det svårt med samtal.

Flera av dem som deltog i intervjuerna ansåg att alltför mycket ansvar läggs på den utsatta. Dels genom att cheferna inte vill ta i frågan och dels genom att de ofta uppmanas att själva säga ifrån. En kvinnlig utövare beskrev hur svårt det var att hinna samla sig och säga ifrån i stunden när man blir kränkt av någon med mycket makt. Hon uttryckte att det måste visas respekt för att alla är olika. Idag drar man alla över en kam, att man ska ha ”skinn på näsan och säga ifrån”, men det passar inte alla, tyckte hon. Bilden är att man ska vara tuff för att slippa bli våldtagen. En chef bekräftar att den bilden finns och menar att det är en utmaning att veta hur långt man ska gå när man pushar sina anställda att säga ifrån utan att pressa för mycket.

I vissa fall är besvikelsen med den egna chefen påtaglig i intervjuerna. Man menar att chefen vet vad som hänt och ändå görs ingenting. Flera kommenterar att upprördheten nästan blir större när man har en kvinnlig chef som inte på riktigt tar tag i problemen. Det gör att man inte ser någon mening med att berätta. ”Jag är uppfostrad till tystnad” säger en kvinnlig utövare och berättar också att även då hon bett om hjälp av manliga kollegor under pågående övergrepp så är det ingen som har ingripit eller sagt ifrån. ”Det är hela tiden något annat än hur personalen mår som är det viktiga.” En utövare upplever att arbetsplatsen är organiserad för att splittra kollegiet vilket förstärkt tystnadskulturen.

En kvinnlig tekniker säger att hon och andra inte vågar anmäla av flera skäl. Ett skäl är att det är skamligt att vara drabbad och ett annat skäl är att man inte vill hänga ut någon ”efter det ska man jobba kvar, kanske fortsätta jobba ihop.” Det finns också en tystnadskultur i det skapande rummet; ”vad står vi ut med för att gå till premiär?” En kvinnlig chef säger att det är svårt att hantera uppgifter om sexuella trakasserier som kommer fram väldigt sent. Om missförhållanden kommit fram i ett sent skede i en produktion har man ibland som chef valt att inte plocka bort en person utan istället sett till att en person med uppgift att bevaka situationen sitter med under arbetet.

Flera av de intervjuade har erfarenheter av att ledningen trots löfte om att en person stängts av från en tjänst till följd av trakasserier eller att man från ledningens sida deklarerat att man inte längre tänker anlita en person som trakasserat medarbetare, så får dessa personer ändå återvända. Trots anmälan så har det

inte fått några tydliga konsekvenser. Dessa händelser skapar mycket frustration och besvikelse, enligt flera intervjuade. I gruppen kvinnliga utövare framkom att man som kvinna oavsett ålder aldrig blir kallad för något annat än ”flicka”, man blir aldrig en kvinna och tas på allvar och det upplevs som förminsande. En kvinnlig tekniker beskriver hur arbetet innebär fysisk kontakt från hennes sida, vilket ibland misstolkas som något ömsesidigt. Hon löser ofta problem själv, bäddar istället för konfrontation.

Kvinnlig utövare och tekniker beskriver att ledarskapet och anställningsformerna är viktiga faktorer för att skapa trygghet. Flera uttrycker att de som arbetar på timmar är extra utsatta. Både kvinnliga och manliga utövare framhåller att det finns en okunskap om verktyg och riktlinjer.

Det är svårt att vara chef och möta alla krav, inte minst från politiker. Flera chefer uttrycker att de är ensamma vid många svåra beslut. Produktionsprocessen är komplicerad och man frågar sig alltid om det är värt att ta en konflikt eller stänga av någon. En chef säger att trots att det finns ett tydligt regelverk så är vissa situationer svåra att förstå.

Idéer till förändring – vad kan Svensk Scenkonst, Teaterförbundet, den egna organisationen och du själv göra

Flera som deltog vid intervjuerna säger att det är viktigt med uppföljning och ett ledarskap som är konsekvent, om man avbryter samarbetet med någon som betett sig illa så får man stå fast vid det. Som ledare måste man också ställa krav på uppförande; ”man måste inte vara otrevlig om man är ett geni och bara för man inte är ohövlig så innebär inte det att man är medioker”. Det konstnärliga rummet måste präglas av förtroende.

En kvinnlig utövare tycker att hanteringen idag ofta innebär stöttning av den som är utsatt istället för att markera mot förövaren, vilket medför att ansvaret för det som hänt hamnar på offret. Genom tydligare avtal och kanske inspektioner så skulle man lägga ansvaret på den som uppför sig illa. En kvinnlig tekniker tycker att sexuella trakasserier måste sättas in i sitt sammanhang; att det är en del av jämställdhetsarbetet.

På frågan om vad som behövs för att stoppa sexuella trakasserier säger en manlig utövare att det behövs ordning och reda och styrdokument. Idag är det oklart vad som händer när man går till en mellancheff och berättar om något. Den tystnaden som följer på en anmälan, när man inte kommunicerar med den som anmält är en tystnad som skapar en väldig osäkerhet.

I alla grupper uttrycks önskemål om samtal och utbildning. En kvinnlig chef beskriver att det är viktigt att prata om arbetsmiljön, vilket möjliggör trakasserier, och hur normer i branschen kan ändras. En gemensam ambition efterlyses. Att göra svåra saker talbara medverkar till att arbeta bort tystnadskultur. En manlig utövare tycker att det är viktigt med samtalsgrupper på ett konstruktivt sätt, och även utbildning. När något hänt som anmäls så är det jätteviktigt att fler får veta var informationen tar vägen; om situationen har räddats eller om arbetssituationen har förändrats. En kvinnlig tekniker säger att man måste vara tydligare med hur man hanterar de synpunkter som kommer fram. Det är viktigt att formulera det uttalade maktförhållanden inom scenkonsten; ”det är som en skolgård med informella ledare”. Det är viktigt att ha ord för det man ser. Många uttrycker att det är viktigt att ha en kollega att prata med om det som hänt. Det är en styrka att känna att man inte är ensam.

En kvinnlig tekniker tycker att det tidigt måste formuleras vad man vill ha för repertoar och då också fundera på hur man ska göra det. Alla i produktionen måste få vara med och diskutera och hitta lösningar. Mycket sker i slutna rum och för det bär ledningen ett ansvar. Konsten kan inte alltid hela tiden gå före allt annat, ibland måste man sätta stopp.

En manlig utövare tycker att det är viktigt att vara medveten om och föra en diskussion om att vad som spelas på scenen då det har betydelse för jämställdhet. Man måste prata om vad män respektive kvinnor får spela, tala om jämställdhet i grunden.

En utövare menar att det är viktigt vilka som blir cheferna och som får styrelseuppdrag. Man menar att det finns en okunskap om vad man behöver kunna för att leda konstnärliga grupper. Chefer måste också få möjlighet att göra sig av med folk som inte uppför sig. Det kostar pengar att bryta kontrakt.

Flera utövare lyfte fram som ett problem att man ansåg att många chefer ser mellan fingrarna. Som chef måste man sluta försvara förövarna. Som chef måste man lägga sina egna konstnärliga ambitioner åt sidan och förstå att uppdraget är på en strukturell nivå. Om chefer låter konstnärlig personal bete sig hur som helst i konstens namn; då betar sig andra inte heller bra.

En chef föreslog att det vore en väg till snabb förändring om alla scener börjar tillämpa samma principer. Att tidigt i den konstnärliga processen slå fast vad som gäller. Vid varje kollationering; berätta vad som gäller avseende trakasserier, alkohol och droger, genus. Om exakt samma anges vid varje institution så kommer de anställda snart att känna igen sig.

Även flera utövare och tekniker framförde samma idé att man bör ha som rutin att tydliggöra vilka konsekvenserna blir om något händer och vilka rutiner som finns, det får gärna levandegöras med exempel. Det vore bra om alla fick skriva under att de faktiskt läst det som framgår Det ska finnas en nolltolerans. Detta ska kunna tydliggöras också för utländska gäster. Flera menar att det finns checklistor men de används inte, vilket de borde göra. En kvinnlig utövare tycker att nolltolerans borde krävas och att ha skärpta riktlinjer även översätta till engelska. Alla måste skriva på ett kontrakt när man har läst dessa policys. Att ha en värdegrund i anställningskontrakt vore bra.

En bra process i en organisation vore att inkludera alla i det konstnärliga arbetet mycket tidigare. ”Att bortse från stjärnglansen och börja arbeta med det vi ska arbeta med, nämligen berätta historier.” Man anser att man på arbetsgivarnivå måste syna det som sätts upp och uppfyller det inte kraven på jämställdhet så kan man kräva nyskrivet. Ledningarna måste våga utmana.

En kvinnlig tekniker tycker att det goda samtalet är viktigt och att alla då måste tala med varandra. I en stor organisation så är det viktigt hur man pratar. Man måste prata om det, inte bara lämna över en policy. Utbildning är viktigt och vara mycket strikt; detta gäller annars kan man inte vara kvar. Det är också viktigt att alla hör samma sak; så när man sen träffas i en grupp så vet man att alla har hört samma sak. Frågan måste hållas aktuell hela tiden; rutiner och uthållighet, så att man orkar fortsätta.

En manlig utövare uttrycker att det behövs nya regelverk som styr teatern mot att utvecklas till en bra arbetsplats och inte en sagofabrik. Tydlighet möjliggör faktiskt den fria konsten. ”Vanligt hyfs och lagar kan rimligtvis inte begränsa vår kreativitet”. Det skulle vara bra med ett stort utbildningsprojekt för chefer, regissörer och utövare. Det är viktigt att komma till rätta med ojämställdheten och då måste man börja med repertoaren; kanske ska vi börja med att titta på kvinnorna och se till att de får roller och sen titta på männen. ”Vi måste bli snällare med varandra och omgärda scenkonstområdet med professionalism”, framhåller en manlig utövare.

En annan manlig utövare tycker att man bör ha obligatorisk undervisning; att inte bara samma personer får undervisning och går utbildning utan alla; annars blir det fel ändå. Alla måste dela samma kunskapsbas; som det är nu så kan äldre och yngre inte lika mycket om det här frågorna och de riskerar att leda till en bakvänd åldersdiskriminering och att folk känner sig exkluderade.” Vi måste dela orden; klargöra vad vi menar med olika ord. Vi måste också ha en medveten repertoar och finns det inte tillräckligt bra dramatik;

då beställer man ny. Traditioner är fint och bra men det finns också en massa slagg i det. Och det måste få kosta; som det är nu så lever vi hela tiden på undantag, det är bara just nu som gäller, bara klara denna produktion, men att det kan bli fel måste finnas med i kalkylen. Vi måste veta vad vi gör; av vem och för vem?”

Ytterligare en manlig utövare uttrycker att i teatern söker man en magi men istället måste man se att man är en del av samhället och måste se det som finns utanför bubblan. ”Vi måste också vara försiktiga med hur vi hanterar det onda och det goda. Om vi tror att vi kan omfatta andra människors berättelser så måste vi kunna tala om det och våga tala om olikheter så att det blir tydligt. Ansvar är gemensamt och vi behöver mer demokratiska processer.”

I alla grupper framförs önskemål om en resurs att samtala med, fråga om det man sett eller varit om är acceptabelt. Genom ett klustersystem mellan teatrar kan man få till samtalsgrupper. Det framfördes önskemål och trygga men öppna grupper, att kunna tala om det svåra utan att det blir så konfrontativt. Försoning är viktigt; man ska kunna säga förlåt och gå vidare, framkom vid flera samtal. En manlig utövare påpekade att det var viktigt att skapa en kultur för att nå försoning. Också frilansare måste känna sig tryggare; inte hela tiden tänka ”vad jag säger nu kommer att få betydelse för framtiden. ”

En manlig utövare säger att det är livsfarligt om allt som hänt skylls på en person och om den lyfts bort så har vi löst problemet. Det är inte vägen framåt. Tönen: ”vi vet vem du är”, den blir svår om den finns för alltid. Till slut blir alla osams med alla. En manlig utövare tycker man måste skapa en stämning där man kan säga förlåt, då blir man också friare. Lösningen är inte bara att plocka bort personer; det måste finnas andra vägar att hjälpa män att bete sig bättre.

Det framfördes också synpunkter på att Svensk Scenkonst skulle kunna följa upp vilka konsekvenser olika händelser fått. Att ha en visselblåsarfunktion verkar vara en bra sak. Fortsätta samarbete med Teaterförbundet. Man efterfrågar stöd till chefer och att frilansande regissörer och koreografer får betald utbildning i ledarskap. ”Vi måste hjälpas åt att bli tryggare chefer, vi behöver se över chefsnätverk, som chef är man ensam och behöver stöd.” Vidare framfördes önskemål om att Svensk Scenkonst stöttar de chefer som tvingats lämna sitt uppdrag. Några framförde önskemål om att som chef få lära sig mer om hur man hanterar komplicerade människor.

När det gäller Teaterförbundet förordades att förbundet skulle kunna bidra genom att hjälpa till att bygga broar mellan olika branscher. Flera utövare menade att Teaterförbundet har en uppgift att genomlysas ombuden på arbetsplatsen; vem representerar facket, har de också en funktion för ledningen? Det vore bra med ett nätverk på nationell basis och att Teaterförbundet kan hjälpa medlemmar att hitta varandra och bidra till att skapa ett gemensamt samtal som kan leda framåt.

Kommissionens reflektioner: Kommissionen konstaterar att de reflektioner som finns i branschen och som kommer till uttryck i intervjuerna är användbara för branschen som helhet i ett förändringsarbete. Behovet av samtal hos såväl utövare som chefer är påtagligt. Kommissionens bedömning är att om organisationerna kan ta tillvara den positiva kraft som finns i att sammanföra grupper så kan det innebära att den normförändring som efterfrågas kan komma till stånd.

5. Kommissionens analys och slutsatser

Frågan om jämställdhet och arbete mot sexuella trakasserier är inte ny för scenkonstområdet. Den genomgång som kommissionen gjort visar att man under många år arbetat med frågan på arbetsgivarnivå, på arbetstagarnivå och på scenkonstinstitutionerna. När det under november 2017 sköljde in en våg av vittnesmål om sexuella trakasserier och missförhållanden när det gäller arbetsmiljön på institutionerna så ligger det nära till hands att dra slutsatsen att det tidigare arbetet varit förgäves. Givetvis är det alltid oacceptabelt att kvinnor och män utsätts för sexuella trakasserier på sin arbetsplats men kommissionen menar att de initiativ som tidigare tagits på området har haft betydelse. Att frågan har aktualiserats vid flera tillfällen tidigare har medverkat till den starka reaktion och de upprop inom scenkonsten som #metoo startade. Förändringar av djupt rotade normer tar tid, jämställdhetsarbete är krävande för alla branscher och ibland måste man trampa fel för att sen kunna trampa rätt. Kommissionen menar att #metoo och alla de upprop som följde från olika yrkesgrupper har möjliggjorts av att frågan har varit aktuell på området under flera år, även om den i vissa perioder mött ett övermäktigt motstånd.

Det underlag som kommissionen tagit fram innehåller flera olika delar, resultat från en arbetstagar- och arbetsgivarenkät, systematiserad analys av vittnesmål och strukturerade intervjuer. Delarna har på olika sätt gett en tydlig bild av förekomsten av sexuella trakasserier inom scenkonstområdet och att det dessutom förekommer i högre utsträckning än i samhället i övrigt. Kommissionen konstaterar att det får konsekvenser för enskilda, för arbetsmiljön och för scenkonstens utvecklingsmöjligheter i dess helhet.

Som konstaterats i denna rapport så är sexuella trakasserier ett samhällsproblem som finns överallt och som är ett uttryck för ojämställdhet. Det är ett uttryck för makt och handlar inte om kärlek, lust eller lek. Scenkonstområdet är inget undantag. Kommissionen har sett som sitt uppdrag att identifiera de specifika förhållanden som gäller för just scenkonsten och lämna förslag till åtgärder som kan bidra till att man kommer till rätta med problemen. När kommissionen sökt bakomliggande orsaker så har resultatet av enkäterna, den systematiserade analysen av vittnesmålen och inte minst de strukturerade gruppintervjuerna varit viktiga. De strukturerade intervjuerna är betydelsefulla för kommissionens fördjupade bild av situationen och har bidragit till att illustrera sådant som påverkar arbetsmiljön. Kommissionens analys och slutsatser presenteras nedan i form av identifierade problem och hinder för förändring.

Maktstrukturer och hierarkier

Inom scenkonsten finns olika maktstrukturer men också tydliga hierarkier. Samtidigt är det tydligt att många har synpunkter på ett otydligt ledarskap när det gäller hanteringen av sexuella trakasserier. Det är ofta män som har makten inom scenkonsten; i huvudroller, som chefer, producenter och regissörer - vilket innebär att det är manliga strukturer som råder.

Vid sidan om mycket strikta hierarkier, tycks också informella maktstrukturer vara dominerande. En deltagare vid de av kommissionen genomförda intervjuerna konstaterade att ”det är som en skolgård med informella ledare” och en annan deltagare vittnade om hur en dominant konstnärlig utövare kan hålla en hel ensemble i sitt grepp utan att någon vågar säga ifrån, inte ens regissör, producent och andra chefer tycks kunna sätta stopp. ”Vi måste sluta se missförhållanden som en normal del av vår bransch. Att skådespelare och regissörer får lov att brusa upp på ett annat sätt än administratörer till exempel. Är det ett friskt beteende eller en störd arbetsplatskultur?” anser en chef att man i branschen bör reflektera kring. De otydliga maktstrukturerna gör också att flera av scenkonstinstitutionerna inte kan uppfattas som moderna arbetsplatser.

Kommissionen menar att det som framkommer i underlaget, inte minst av den genomförda riskanalysen, om den utsatthet som elever och studenter vid förberedande konstnärliga utbildningar och vid konstnärliga högskolor känner i förhållande till lärare och pedagoger är allvarlig. Det verkar som att de mönster för maktutövning som finns i delar av branschen etableras redan under utbildningarna. Det är tydligt att enskilda utövare åtnjuter hög status som lärare eller jurymedlemmar vilket ger dem mycket makt, vilket i sin tur ställer mycket höga krav på integritet.

Stjärnstatus grund för maktutövning

Scenkonsten präglas av att det är en konstart där utövarna blir kända för allmänheten och inte sällan är relationen med publiken central. Man blir till ”stjärna” i publikens ögon. En framgångsrik konstnärlig utövare attraherar publik och genererar därmed större inkomster. Den ”stjärnstatus” som vissa utövare eller chefer får, antingen för längre eller kortare tid, blir något som styrelser, arbetsgivare, kollegor och utövaren själv måste förhålla sig till. En manlig utövare reflekterade vid de intervjuer som kommissionen genomfört kring vad som händer när man sätter en person på piedestal och att den personen får den plattformen att verka från; det blir omöjligt att säga ifrån till en sådan person som gör fel, ingen vågar det. Men det blir också omöjligt för en person att kliva ned från en sådan piedestal på ett värdigt sätt. Kommissionen anser att det ligger ett ansvar på alla dem som ger dessa personer denna status och makt, men det är ett ansvar som främst åligger cheferna och de som styr verksamheten.

Utövande av den konstnärliga friheten i kreativa rum

Kommissionen kan konstatera att den konstnärliga friheten används som ett argument för att ta sig friheter på någon annans bekostnad. Många upplever att andra betalar priset för denna så kallade konstnärliga frihet i form av rädsla och att man håller sig själv tillbaka: ”jag har beskurit mig själv så länge” sa en kvinnlig utövare vid en intervju. Den riskanalys som kommissionen utfört visar att unga kvinnor är de mest utsatta, vilket bekräftas av resultaten i enkäten och även i de strukturerade gruppintervjuer som genomförts. Det är tydligt att det finns ett behov av utvecklade arbetsmetoder i den konstnärliga processen som innebär att samtliga inblandade kan känna sig trygga och avslappnade. Kommissionen anser att det som kommer till uttryck i underlaget om sexuella trakasserier och kränkningar på arbetsplatsen, ibland även inför publik, är helt oacceptabelt. Kommissionen ser dock att det finns en vilja på alla nivåer att skapa demokratiska arbetsplatser där normen är samarbete och där alla människor kan få plats under ett gott ledarskap.

Scenkonsten är flyktig som konstart och präglas av tillfälliga arbetsgemenskaper

Enbart 10 procent av medlemmarna i Teaterförbundet för scen och film har fasta anställningar. Tendensen under de senaste decennierna har varit att teatrar och andra scenkonstinstitutioner gått från fasta ensembler till fler tidsbegränsade anställningar. Många yrkesgrupper i branschen byter arbetsgivare ofta och går in och ut ur olika kontrakt och arbetsgemenskaper som varar längre eller kortare tid. Konkurrensen i branschen är mycket hård. Regissörer, tekniker, sångare, dansare, skådespelare repeterar och ger föreställningar och byter sedan ofta arbetsplats. Även de som är fast anställda arbetar i ständigt skiftande konstellationer och utifrån olika förutsättningar. Kommissionen har respekt för att dessa förutsättningar kan vara nödvändiga för scenkonstens utveckling och för ett framgångsrikt arbete men anser att detta också bidrar till problem och utmaningar. En utmaning med så stor andel tillfälliga anställningar är att det är svårt att få ett lärande om sexuella trakasserier att etableras i organisationen.

Det gör det också svårare att förändra arbetsklimatet och jargongen inom scenkonsten. Det blir otydligt vem som bär det långsiktiga ansvaret. En utövare sa att ”konstformens förgänglighet präglar arbetssättet och ger den som är chef för stunden ett stort inflytande”. Det faktum att man hela tiden arbetar mot en deadline framförs som ett argument för att man ”står ut” med dåliga arbetsförhållanden, man vet att det har

en borte gräns; ”är det värt att ta den här konflikten, vi vill alla ta produktionen i hamn”. Kommissionen menar att detta förhållande gör det viktigt att skapa stadiga och tydliga strukturer runt arbetet i en scenkonstinstitution.

Det korta perspektiv som präglar branschen påverkas också av scenkonstinstitutionernas ekonomi där mycket stora kostnader ligger i början av en produktion, innan den har genererat några biljettintäkter. De begränsade ekonomiska förutsättningarna ger också ofta en skörhet och en sämre förmåga att arbeta långsiktigt med frågor som handlar om exempelvis arbetsmiljö eller sexuella trakasserier.

En stark tystnadskultur

Tystnadskulturen är det kanske största problemet i branschen. Tystnaden ligger inte bara i att den som drabbas inte vågar anmäla, det är sällan någon som vågar ingripa när något händer och man vågar inte säga ifrån. Det finns också ofta en upplevd tystnad från ledningens sida när något händer, många saknar ett konsekvent och tydligt agerande.

Tystnadskulturen är en del av normaliseringsprocessen och de som berörs förminskas. Vem som vågar tala speglar också hierarkier av klass, kön och ursprung menade en kvinnlig utövare i de intervjuer som kommissionen genomförde.

Rädslan för konsekvenserna av en anmälan är stor och ett skäl bakom tystnaden tycks också vara den offentlighet som det innebär att vara verksam inom scenkonsten. En person som är utsatt för sexuella trakasserier och som anmäler något som därmed riskerar att bli offentligt kan i publikens ögon bli ett offer. Med de normer som finns idag framstår offerrollen som svår eller omöjlig att kombinera med framgång som skådespelare, dansare eller musiker. Offentligheten gör det också svårt att anmäla missförhållanden och ta ansvar för konsekvenserna. Kommissionen kan samtidigt konstatera att anledningarna till att många är så tysta är flera. Många är rädda för att inte få arbete, att inte bli trodda på, att bli utfrysade. Den stora konkurrensen i branschen har också stor betydelse. Frågan är komplex och mer kunskap är nödvändig när det gäller de mekanismer som ligger bakom tystnadskulturen inom scenkonsten.

Oklart ansvarstagande, bristande rutiner och svag konflikthanteringsförmåga

Kommissionen kan konstatera att när någon drabbas av sexuella trakasserier saknas ofta en konsekvent tillämpning av rutiner och handlingsplaner, även där sådana finns. Alltför ofta väljer den som drabbas att inte anmäla och när någon gör det så upplever den inte alltid att den blir lyssnad på och att konsekvenserna är vaga och inte konsekventa. Av arbetstagarenkäten framgår att mindre än hälften av dem som informerade arbetsgivaren om att de blivit utsatta för sexuella trakasserier uppger att denne vidtog åtgärder och enbart tre av tio var nöjda med det arbetsgivaren gjorde. Det kan också vara otydligt vem eller vilken funktion man ska vända sig till.

Kommissionen konstaterar att det framkommer i underlagen att det saknas rutiner – och kanske även mod - att ta hand om svåra situationer på arbetsplatserna. Bristen på konsekvens och transparens skapar en osäkerhet och ett bristande förtroende för de ansvariga. Rädslan att inte bli tagen på allvar, att inte få arbeta kvar eller att vara den som stoppar en produktion gör att man väljer att inte anmäla. I längden bidrar detta till en dålig arbetsmiljö och en än mer utbredd tystnadskultur. Här har arbetsgivaren ansvaret. För att uppnå målet att skapa trygga och hälsosamma arbetsplatser behövs kunskap om och förmåga att hantera svåra situationer. En sådan kompetens kan vara svår för små arbetsplatser eller för arbetsplatser med begränsad ekonomi att uppnå och upprätthålla.

Bristande kunskap och kommunikation

Kommissionen kan konstatera att det finns en brist på kunskap om sexuella trakasserier, de bakomliggande faktorerna och hur man kan arbeta förebyggande. Det finns ett påtagligt behov hos medarbetar och chefer att samtala om dessa frågor. Med ökade kunskaper skulle fler sådana samtal kunna äga rum. Kritik riktas också mot att chefer och ledare inte tydligt nog kommunicerar och levandegör vilka regler och riktlinjer som gäller på arbetsplatsen om något skulle inträffa för att motverka eller ingripa mot sexuella trakasserier.

6. Kommissionens förslag

Ett tillfälle att ta vara på

En av cheferna som deltog vid gruppintervjuerna sade sig vara lättad över att frågan om sexuella trakasserier äntligen kom upp på bordet; ”det var som att få en present”. Känslan hos många i branschen är att något som väldigt många känner till som ett arbetsmiljöproblem, men som nästan ingen vågat prata om, äntligen diskuteras öppet från olika perspektiv. Även chefer erkänner hur svårt det varit att arbeta med frågor om sexuella trakasserier på de arbetsplatser som de varit ansvariga för. De anser att normerna, de informella hierarkierna och tystnadskulturen är så stark att man även som ledare haft svårt att få gehör för förändringar och de konsekvenser som det skulle kunna få såväl hos arbetstagare som hos ägare eller uppdragsgivare. Många av de verksamma i branschen beskriver känslan i efterdyningarna som något omvälvande och som att det nu blir omöjligt att gå tillbaka till det som var innan.

Kommissionen anser att den tid som nu följer är ett viktigt tillfälle för alla i branschen att vara med och skapa en förändring. Kommissionen är väl medveten om att förutsättningarna för det fortsatta arbetet ser olika ut i olika delar av branschen, institutionerna varierar i storlek och i tillgängliga resurser. Men alla bör ta detta tillfälle och se det som en förmån för branschen som helhet att engagera sig i. Som framgår av kommissionens analys så är frågan komplex och olika typer av ansvar ligger på flera nivåer. Därför måste arbetstagare, arbetsgivare, chefer, ägare och styrelser delta i arbetet och analysera på vilket sätt man kan ändra sitt eget agerande för att bidra till förändring. Alla måste vara öppna för förändring och be om hjälp och stöd när man behöver det. Kommissionen menar att en sådan process kan leda till förändringar av arbetsmiljön i branschen som helhet och på ett avgörande sätt bidra till ett öppnare klimat, ett mer transparent ledarskap och ökad jämställdhet. Målet är att förändra normen om att sexuella trakasserier är en del av vardagen till att normen blir att det är oacceptabelt.

Lagen är tydlig

Kommissionen vill inledningsvis framhålla att lagstiftningen är mycket tydlig när det gäller förekomsten av sexuella trakasserier; sexuella trakasserier får inte förekomma. Som framkommer i kommissionens rapport har arbetsgivaren ansvaret enligt lag att ha rutiner för att förhindra sexuella trakasserier och rutiner att hantera sexuella trakasserier om det händer. De nya reglerna om aktiva åtgärder i diskrimineringslagen betonar ytterligare vikten av det förebyggande arbetet. Kommissionen lämnar förslag till ett antal åtgärder som kan vidtas i det förebyggande arbetet men också förslag till ytterligare verktyg att arbeta vidare med i scenkonstbranschen.

Förslag

Kommissionens förslag är tänkta att vara vägledande och förhoppningen är att samtliga institutioner och verksamma ska kunna använda sig av eller låta sig inspireras av något eller några av kommissionens förslag. För att ta till vara det arbetet som gjorts, för att kunna konstatera framgång men också diskutera bakslag anser kommissionen att Svensk Scenkonst och Teaterförbundet gemensamt bör genomföra systematiska uppföljningar av insatser på området. Detta är en viktig åtgärd för att hålla frågan aktuell i organisationerna för att förändringar kan genomföras och bli bestående över tid.

Öka kunskapen och initiera förändringsprojekt

De upprop mot sexuella trakasserier som gjordes under hösten 2017 har på ett mycket påtagligt sätt påverkat och skakat om branschen. Av kommissionens underlag framkommer en stor efterfrågan på kunskap och hur man kan koppla kunskap till den egna erfarenheten. Kommissionen menar att det i branschen genomgående behövs en höjd kunskapsnivå när det gäller jämställdhetsfrågor och sexuella trakasserier. Det är fruktbart att väva in en kunskapshöjning i branschen inom ramen för förändringsprojekt, där kunskap varvas med problemanalys och skapandet av initiativ för förändring (se Wahl m.fl. 2011).

Kommissionen anser att en förändring av arbetsplatskulturen inom scenkonsten är nödvändig för att skapa nolltolerans mot sexuella trakasserier. Att hitta vägar ur tystnadskulturen är centralt för att kunna komma vidare i förändringsarbetet. Av kommissionens underlag framkommer att det idag saknas en gemensam bild av jargongen på arbetsplatsen och vad som är acceptabelt. Ibland tycks det saknas basal kunskap om vad en trakasserande handling är. Man behöver ha en gemensam bild av vad som är problemen för att kunna arbeta med förändring. Kommissionen menar därför att det är viktigt att ett samtal initieras i branschen för att skapa en gemensam värdegrund för dem som är verksamma. Det kan utgöra en plattform för arbetet framåt. Kommissionen vill vidare lyfta fram vikten av ett aktivt jämställdhetsarbete i alla delar. Både hur det ser ut bakom scenen och hur det ser ut på scenen. Att det som sätts upp och spelas på scenerna har betydelse för jämställdhetsarbetet är ingen ny diskussion och bekräftades vid de intervjuer som kommissionen utförde.

Konstnärlig genialitet och konstnärliga genier är begrepp som återkommer i samband med diskussioner om makt, jämställdhet och sexuella trakasserier. Av kommissionens underlag framkommer skildringar av hur konstnärliga utövare och chefer tar sig friheter i konstens namn men på någon annans bekostnad. Kommissionen välkomnar därför en diskussion om konstnärlig frihet i förhållande till makt. Kan man ha en konstnärlig frihet som är mer inkluderande? När vet man att gränserna är överträdna i den konstnärliga frihetens namn? Hur kan man som medarbetare och chef sätta gränser? Argumentet för att inte acceptera sexuella trakasserier inom scenkonsten måste tangera tankar om fritt skapande och fri konst och kommissionen menar att det är en viktig diskussion.

Den som är chef och arbetsgivare måste känna till sitt ansvar och hur man som chef ska agera om fall av sexuella trakasserier inträffar. Svensk Scenkonst har ett ansvar att utbilda och informera i dessa frågor, vilket också sker. Eventuellt behövs fördjupad utbildning med särskild inriktning på fall som rör sexuella trakasserier. Kommissionen föreslår att utbildningar hålls regelbundet för arbetsgivarrepresentanter, chefer och styrelser vid större institutioner men också för frilansande personer i arbetsledande ställning.

Levandegöra riktlinjer och rutiner

Idag finns mycket tydliga riktlinjer för vad som gäller ansvaret om fall av sexuella trakasserier inträffar. Uppgifter på Diskrimineringsombudsmannens hemsida kan sammanfattas på följande sätt:

Den drabbade bör göra följande.

- Markera till den som trakasserar att handlingarna inte accepteras och att de ska upphöra
- Berätta för sin chef eller anmäla till facket om man är medlem eller annars till DO. Via sitt förbund bör man få stöd och hjälp via förbundets jurister och skyddsombud.
- Dokumentera det som hänt genom att skriva ner tid, plats och vad som hänt. Detta för att senare kunna stärka sin berättelse.
- Vänta inte utan anmäl direkt. Det blir svårare att åtgärda en situation ju längre tid som gått.

Arbetsgivaren bör göra följande.

- Utredda situationen. Börja med att prata med de berörda.
- Stoppa fortsatta trakasserier. Vidta åtgärder. Varning, omplacering, uppsägning.
- Följ upp situationen.
- Förebyggande åtgärder. Riktlinjer och rutiner. I riktlinjerna bör bl.a. anges att sexuella trakasserier inte accepteras. I rutinerna bör anges hur arbetsgivaren ska agera om någon känner sig trakasserad.
- En arbetsgivare får inte utsätta en arbetstagare för repressalier på grund av att denne anmält eller påtalat att arbetsgivaren handlat i strid med lagen, eller att arbetstagaren medverkat i en utredning enligt diskrimineringslagen och inte heller om arbetstagaren avvisat – eller fogat sig i – arbetsgivarens sexuella trakasserier.

Kommissionen anser att det är viktigt att det finns riktlinjer som anger hur sexuella trakasserier kan identifieras och hanteras på samtliga institutioner. Det bör finnas väl inarbetade rutiner som hänvisar till vem man ska vända sig vid sexuella trakasserier och hur det som hänt följs upp och åtgärdas. Utgångspunkten ska vara att sexuella trakasserier inte accepteras. I en rutin bör det tydligt anges vad som händer om sexuella trakasserier ändå förekommer och vilket ansvar olika funktioner inom arbetsplatsen har. Det bör också tydligt anges att ingen får utsättas för repressalier på grund av att några anmält eller påtalat att arbetsgivaren agerat i strid med rutinen eller att arbetstagaren medverkat i en utredning enligt rutinen eller avvisat eller fogat sig i arbetsgivarens trakasserier eller sexuella trakasserier.

Kommissionen anser också att en checklista för utredning av sexuella trakasserier bör finnas på alla institutioner, som ett stöd om trakasserier förekommit. Det förebyggande arbetet som bedrivs vid institutionen bör också anges i rutinen. Policy och rutiner bör finnas lättillgängliga på varje institutions webbplats. Det är också viktigt att det finns ett tydligt utpekat ansvar för att dessa rutiner och riktlinjer följs upp.

Kommissionen kan även konstatera att det finns en okunskap och osäkerhet om vad som gäller på en arbetsplats om någon utsätts för sexuella trakasserier. Kommissionen ser ett behov av att rutiner och riktlinjer levandegörs på institutionerna. Ett konsekvent levandegörande av riktlinjerna bidrar till ett kollektivt lärande på institutionerna. Kommissionen anser även att varje arbetsplats kan genomföra en egen riskanalys för att identifiera riskerna i den egna organisationen men också att resultatet av den analys som redovisas i kommissionens rapport kan utgöra underlag för omgående åtgärder.

Kommissionen inser utmaningen i att olika scenkonstinstitutioner har olika förutsättningar när det gäller att arbeta aktivt med riktlinjer och rutiner. Metoden som redan tillämpas på flera institutioner, att tydliggöra rutiner och riktlinjer i samband med kollationering, anser kommissionen vara en ändamålsenlig metod som också lämpar sig bra i en arbetssituation där medarbetarna ofta arbetar ihop enbart under en kortare period. Det kan vara en fördel att redan i det förberedande arbetet ta upp och diskutera dessa frågor, så att det inte upplevs som att problemen byggs in i produktionen från början. Den framtagna jämställdhetschecken och mångfaldschecken ser kommissionen också som verktyg som bör kunna fylla en viktig funktion på institutionerna.

Skapa förutsättningar för ett gott ledarskap

Att vara chef är ett svårt uppdrag i de flesta organisationer. Kommissionen vill lyfta fram de särskilda förutsättningar som gäller just på scenkonstområdet och peka på vikten av att ägare och styrelser skapar goda förutsättningar för dem som är chefer på scenkonstområdet. Det är också viktigt att styrelser säkerställer att de chefer som rekryteras är intresserade av de olika delarna i uppdraget. Vid de intervjuer som kommissionen genomförde framkom synpunkten att ”många som är chefer hellre vill bygga sin egen konstnärliga verksamhet än en verksamhetsstruktur.” Kommissionen är övertygad om att en god insikt i konstnärliga

processer går att kombinera med ett gott ledarskap. Det är dock viktigt att engagemanget för det verksamhetens struktur och utveckling prioriteras för att ansvaret som arbetsgivare ska kunna uppfyllas. Väl fungerande, engagerade och ansvarstagande styrelser är viktiga för att den som ska vara chef ska kunna utföra sitt uppdrag. Även styrelsen måste vara hängiven det strukturella arbetsmiljöarbetet.

Det är alltså viktigt att hitta en struktur för hur man som chef och ledare kan ta ansvar för förändringsarbete men också få det stöd man behöver. De arbetsmiljöproblem som föreligger i branschen ställer krav på chefer att arbeta mot informella maktstrukturer och för öppenhet och transparens. Det faktum att det är vanligt med tillfälliga arbetsgemenskaper ställer särskilda krav på chefer och ledare att stå för ett stabilt och tydligt ledarskap. Kommissionen kan inte nog betona vikten av transparens, konsekvens, tillgänglighet och kommunikation. Kommissionen vill i sammanhanget också framhålla vikten av att ta tag i problem när de uppstår; att agera handlar inte bara om att hantera enskilda personalproblem utan också om att ta ansvar för långsiktigt arbetsmiljöarbete.

Överväga förändringar av kollektivavtal och andra avtal

Det normala sättet för arbetsmarknadens parter att åstadkomma en bestående förändring är genom reglering i kollektivavtal. Därför finns skäl att fundera på om kollektivavtalslösningar kan vara en framkomlig väg för att få till stånd en bättre fungerande ordning för att förhindra trakasserier och sexuella trakasserier.

Vad är då poängen med att skriva in regler i kollektivavtal, räcker det inte med att Diskrimineringsombudsmannen utövar tillsyn? Svaret är helt enkelt att ett kollektivavtal innebär att parterna tar ansvar för den egna branschen och kan utforma riktlinjer och rutiner som är anpassade till hur branschen ser ut. Följs inte avtalet på en arbetsplats är det parternas gemensamma uppgift att se till att avtalet efterlevs. I sista hand genom tvisteförhandlingar med skadeståndskrav och eventuell prövning i Arbetsdomstolen. Sanktionen för avtalsbrott är ekonomiskt och allmänt skadestånd. Eftersom det som regel är arbetsgivaren som bär ansvaret för att det som står i kollektivavtalet genomförs, innebär en kollektivavtalsreglering en extra press på arbetsgivaren att vara aktiv. Dessutom torde den fackliga bevakningen av avtalets efterlevnad vara betydligt effektivare än den tillsyn som Diskrimineringsombudsmannen utövar.

Vad kan ett kollektivavtal om aktiva åtgärder mot trakasserier och repressalier innehålla? Hur ett kollektivavtal ska konstrueras och vad det ska innehålla kan givetvis diskuteras. En lämplig ordning torde vara att inledningsvis tala om att arbetsgivarens skyldigheter att bedriva aktiva åtgärder framgår av diskrimineringslagen och att avtalet kompletterar och preciserar lagen vad gäller aktiva åtgärder mot trakasserier och repressalier.

Som framgår av diskrimineringslagen ska arbetsgivaren bland annat

1. ha riktlinjer och rutiner för att förhindra trakasserier, sexuella trakasserier och repressalier,
2. följa upp och utvärdera riktlinjerna och rutinerna,
3. utreda omständigheterna kring påstådda trakasserier och sexuella trakasserier,
4. i förekommande fall vidta åtgärder för att förhindra trakasserier i framtiden samt
5. samverka med arbetstagarerna.

Ett kollektivavtal mellan Svensk Scenkonst och Teaterförbundet skulle kunna ta upp följande punkter.

1. Slå fast att sexuella trakasserier inte ska förekomma i samband med arbetet och ge exempel på vad som är sexuella trakasserier och förklara vad som avses med i samband med arbetet (alltså inte bara händelser på arbetsplatsen utan även sociala evenemang, kurser, tjänsteresor etc).
2. Hur arbetsgivaren och arbetstagarna ska vara representerade vid den samverkan i arbetet med aktiva åtgärder som diskrimineringslagen föreskriver.
3. Räkna upp vad riktlinjerna och rutinerna ska innehålla t.ex.
 - närmare precisering av hur undersökningen av risker för diskriminering och repressalier ska gå till och att undersökningen ska omfatta alla som är verksamma hos arbetsgivaren och medverkar i produktionen, inte bara arbetstagare, praktikanter och inhyrd/inlånad personal
 - utbildning av arbetsledare och chefer
 - vem den som anser sig trakasserad ska vända sig till
 - att utredning ska inledas omgående och vem som ansvarar för att det blir gjort
 - att den fackliga organisationen ska underrättas om att en utredning inletts
 - upplysning om att den som utsätter andra för trakasserier och repressalier riskerar sin anställning eller inte få fortsatt engagemang
 - beskriva hur uppföljning och utvärdering av riktlinjer och rutiner ska gå till; när det ska göras, vilka som ska medverka etc.

Ett annat förslag kan vara att skriva in i kollektivavtal att parternas Jämställdhetscheck och Mångfaldscheck ska genomföras innan en produktion påbörjas. Visserligen handlar de om andra saker än specifikt trakasserier, men faller ändå inom området för diskrimineringslagen.

Det kan också övervägas vad kontrakten med de medverkande i en produktion ska innehålla, att det klargörs redan där att trakasserier inte får förekomma.

En reparativ process för en väg framåt

Det krävs en enorm trygghet att få någon att berätta om det svåraste. Kommissionen menar att den kraft som #metoo frigjorde i många stycken är positiv. För dem som varit utsatta för sexuella trakasserier och övergrepp är det en möjlighet att äntligen få berätta om hur arbetslivet kan se ut. För vissa ger det mod att kanske för första gången någonsin våga berätta om en kränkande upplevelse. Flera arbetsgivare har beslutat att avsluta samarbetet med några utövare som anklagats för övergrepp.

Kommissionen anser att det är eftersträvansvärt att skapa rutiner för det goda samtalet som en väg för utveckling och konstaterar att det finns en rad olika modeller för samtal och utveckling för att komma till rätta med missförhållanden på arbetsplatser. Detta kan vara nödvändigt även om arbetsgivaren vidtagit de åtgärder som följer enligt lag. De avsnitt om ett etiskt perspektiv på sexuella trakasserier som finns i underlaget bedöms av kommissionen vara en relevant ingång vid arbetet med svåra samtal i fall med sexuella trakasserier. Kommissionen vill lyfta fram den reparativa rättviseprocessen som en inspirationskälla för hur en svår situation kan rehabiliteras, föras framåt och därmed också fungera förebyggande (se avsnitt 4).

Kommissionen menar att det är viktigt att ta till vara på det tillfälle till förändring som nu ges när det gäller utsattheten för trakasserier och sexuella trakasserier inom scenkonsten men att man måste ha blicken riktad framåt, att skapa förutsättningar för förändring och förbättring också hos dem som gjort sig skyldiga till oacceptabla handlingar. Det är inte bara viktigt för att vara en god arbetsgivare för sin personal, det skapar

också förutsättningar för mod i organisationen. Det blir lättare att berätta om något som hänt när man vet att det finns förberedelser för en väg framåt, där det finns utrymme för både offer och förövare att gå vidare.

Det partsgemensamma rådet som nav för att driva på förändringsarbetet

Teaterförbundet och Svensk Scenkonst har i sitt gemensamma kollektivavtal gällande anställda vid offentligt finansierade teaterinstitutioner enats om att tillsätta ett partsgemensamt råd med uppgift att förebygga och att motverka diskriminering och främja mångfald i arbetslivet. Rådet finns sedan 2012 och består av fyra förtroendevalda och en tjänsteman från respektive part. Sedan 2016 deltar även Akademikerförbundet i arbetet.

Rådet ska utveckla det samarbete som idag bedrivs på central och lokal nivå och ska även verka för ökad kompetens och medvetenhet på såväl central som lokal nivå samt vara ett stöd för parterna i det fortsatta utvecklingsarbetet.

Kommissionen anser att det partsgemensamma rådet skulle kunna fungera som en viktig pådrivare i arbetet för förändring när det gäller arbetsmiljöfrågor inom scenkonstområdet. Rådet kan fungera som en arena för branschöverskridande förändringsarbete och se till att väva in kunskapshöjande moment. Vidare kan rådet fungera som en kontaktyta för hela branschen och vara initiativtagare till vidare utredning från olika delar av branschen. Rådet bör få i uppdrag att formulera den samsyn som efterfrågas i branschen.

Kommissionen föreslår att det i branschen görs en utlysning om att inkomma med förslag till förändringsprojekt inom scenkonsten. Kommissionens menar att det redan finns många bra förslag som skulle kunna leda till förändring om den är förankrad bland de verksamma. Det partsgemensamma rådet föreslås vara mottagare för sådana förslag och få i uppdrag att hitta medel för att driva projekten och se till att dessa blir verklighet. Rådet kan med fördel integrera utbildningsinsatser i förändringsprojekten.

Kommissionen föreslår att Teaterförbundet och Svensk scenkonst avsätter medel för att förstärka det partsgemensamma arbetet genom rådet för jämställdhets- och likabehandlingsfrågor.

Behov av ytterligare genomlysning

Avslutningsvis anser kommissionen att det finns flera områden som behöver ytterligare genomlysning för att nå bred framgång när det gäller att förebygga och motverka sexuella trakasserier. Kommissionen har haft begränsad tid till sitt förfogande och därmed inte haft möjlighet att titta närmare på vissa frågor. Det gäller t.ex. hur kunskap om dessa frågor kan integreras i de konstnärliga utbildningarna, att se över styrningen av verksamheterna och att fördjupa kunskapen om de bakomliggande orsakerna till tystnadskulturen.

Konkreta tips

I kommissionens samtal med olika företrädare i branschen har det kommit fram många tydliga önskemål. Ett sådant har varit konkreta tips på insatser som olika delar av branschen kan börja arbeta med omedelbart. Några sådana listas här. Somligt kanske redan finns på plats men kan behöva lyftas fram igen eller öka i omfattning.

Svensk Scenkonst:

- Stöd till medlemmar; juridiskt, organisatoriskt, samtalsstöd
 - Driva projekt för långsiktiga förändringar tillsammans med Teaterförbundet för scen och film
 - Gratis utbildning i ledarskap med genusperspektiv för frilansproducenter
 - En överenskommelse mellan alla scenkonstinstitutioner om ett manifest för arbetsmiljön; vad som gäller på samtliga institutioner
- Teaterförbundet för scen och film:
- Samtalsstöd
 - Initiera program och identifiera de som vill arbeta med detta
 - Medverka till skapandet av referensgrupper, nätverk och erfarenhetsutbyte.
 - Driva projekt för långsiktiga förändringar tillsammans med Svensk Scenkonst
 - Visa uthållighet i arbetet med frågan

Som styrelse:

- Ge stöd och goda förutsättningar till chefer
- Avsätta resurser till förändringsarbete
- Ta ansvar i förändringsarbetet

Som chef:

- Gör en riskanalys; var och när finns riskerna för att sexuella trakasserier kan äga rum?
- Skapa tydliga rutiner med åtgärdsplaner och se till att alltid återkoppla till den medarbetare som gjort en anmälan eller berättat om något som hänt.
- Förändra kulturen så att den blir mer jämställd. Arbeta med grundläggande jämställdhetsarbete. Arbeta med målet att nolltolerans ska bli det normala genom medvetandehöjning och ökad kunskap. Genom att ta reda på hur kunskapsnivån ser ut på den egna institutioner så kan mer träffsäkra utbildningar skapas.
- Våga vara en modig chef genom att erkänna problem och visa civilkurage. Det är viktigt att utveckla det egna personliga ledarskapet och vara tillgänglig som ledare och chef.
- Lyfta fram goda exempel som en del av ett förändringsarbete.

Som medarbetare:

- Var noga med att våga lita på din intuition, känns något fel för dig så känns det säkert det för fler.
- Prata med någon om du blir utsatt, säg ifrån.
- Vänta inte, anmäl direkt
- Stötta varandra
- Våga regera när du ser någon annan som blir utsatt.

Källförteckning

- Andersson, Anneli (2007) Vi blev antagligen för många: Könskränkande behandling i akademisk miljö. Uppsala universitet
- Att gestalta kön. Berättelser om scenkonst, makt och medvetna val. Gunilla Edemo och Ida Engvoll (red.)
- Diskrimineringsombudsmannens webbplats www.diskrimineringsombudsmannen.se
- En spark framåt för jämställdheten (2008) Teaterförbundet, Teatercentrum och Danscentrum
- Försoningsgruppen, den reparativa rättviseprocessen: www.forsoningsgruppen.se
- I väntan på vaddå? Teaterförbundets guide till jämställdhet. Teaterförbundet 2007
- Att välja och välja bort (2008) Sveriges dramatikerförbund och Centrum för dramatik
- Hagman, Ninni "Förälskelse? Missförstånd? Maktmissbruk? Om sexuella trakasserier i utbildning och arbetsliv (1995). Polishögskolan i Solna
- Konstnärnämnden: Konstnärers arbetsmiljö. Resultat av en enkätundersökning från 2016 ställd till konstnärer inom områdena bild och form, dans, musik, ord och teater.
- MacKinnon, Catharine (1979) Sexual harassment of working women: A case of sex discrimination. Yale University Press
- MacKinnon, Catharine (1982) Feminism, marxism, method and the state; An agenda for theory. Signs, vol. 7, number 3, 1982
- Pappa kom hem! Teknikers möjligheter att förena jobb och föräldraskap. (2007) Teaterförbundet.
- Plats på scen. Betänkande av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet. SOU2006:42
- På spaning efter jämställdhet. Kvinnor och män i scenkonsten i Sverige 2007. Svensk teaterunion. Scendatabasen
- På spaning efter jämställdhet del 2. Kvinnor och män i scenkonsten i Sverige 2008. Svensk teaterunion. Scendatabasen
- Ungdomsstyrelsen, 2003. Genvägar till Jämställdhet – Metoder och strategier inom ungas fritid och föreningsliv.
- Utveckling av konstnärlig process, organisation och ledarskap ur jämställdhets- och genusperspektiv – reflektioner från en utbildning (broschyr från Symf, Teaterförbundet och Svensk Scenkonst
- Hermele, Vanja: 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 VT/HT 2005.

Wahl Anna och Linghag Sophie (2013) ”Män har varit här längst. Jämställdhet och förnyelse i industriella organisationer. Lund: Studentlitteratur

Wahl Anna, Holgersson Charlotte, Höök Pia och Linghag Sophie (2011) Det ordnar sig. Teorier om organisation och kön. Lund Studentlitteratur

Del av citat från MacKinnon, Catharine (1982) Feminism, marxism, method and the state; An agenda for theory. Signs, vol. 7, number 3, 1982 återfinns under rubrik *Sexuella trakasserier är ett uttryck för ojämställdhet*.

Ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring

Rapport från Kommissionen mot sexuella
trakasserier inom scenkonsten 2018