

Cefistos jämställdhetsprogram 2006-2009

Innehållsförteckning:

Anna Simberg: Rapport av ett 3-års program för jämställdhet på teatrar

Niklas Häggblom: Upp ur startblocken

Matilda Sundström: En kommentar

Joachim Thibblin: Jämställdhets arbetet ur teaterchefens synvinkel.

Patrick Henriksen: Några rader om jämställdhetsarbetet ur FSS synvinkel

Monika Holmström: Feministiska förändringar:

- Om nätdiskussion, namninsamling och överlämnande av appell

- Kvinnors väg till ledarskap i scenkonsten

- Sexualiseringens irrvägar och teatertänkande

Niklas Häggblom: Tre snubbar i landet X

Bilagor:

1) Cefistos jämställdhetsprogram

2) Brev till teaterfältet våren 2006

3) Program för seminarierna

4) Enkäten, blanketten

5) Jämställdhetscheck för den konstnärliga processen, framtagen -06 av Sveriges Teaterförbund

6) Om Jämställdhetsombudsmannens byrå

7) TeaK-uppropet

8) "Montako senttiä on naistaiteilijan €?"

9) Brev till organisationerna angående chefsutbildning för kvinnor

10) Göteborgs stadsteaters jämställdhetsplan (Obs! Den här finns med i rapporten som inspiration, ej för direkt kopiering!)

Medverkande

Kort sammandrag av jämställdhetsprogrammet

Litteraturlista

Länkar

Skild pdf på www.cefisto.fi: Resultatet av jämställdhetsenkäten

Anna Simberg:

Cefistos 3-åriga program för jämställdhet på teatrar

I januari 2006 startade Cefisto ett treårigt jämställdhetsprogram bland sina medlemsteatrar och medlemsförbund. Cefisto är Centralförbundet för Finlands Svenska Teaterorganisationer r.f. Medlemmarna var då projektet startades Svenska Teatern i Helsingfors, Åbo Svenska Teater, Wasa Teater, Unga Teatern, Viirus, Klockriketeatern och Teater Geist, Finlands Svenska Skådespelarförbund, Finlands Dramatikerförbund, Teatertjänstemannaförbundet, Teatertekniska Förbundet, Labbet r.f., Kammarteatern, Teaterhögskolan, DOT och Radioteatern.

Impulsen till programmet var en diskussion på teaterdagarna i Vasa några månader tidigare. Under den diskussionen blev det tydligt för de närvarande att många av kvinnorna upplevde att teatrarna i orimligt hög grad är männens. Många verkade överraskade över den stora förbittring som uttrycktes och några kvinnor hävdade att det här dessutom var ett så känsligt ämne att de som krävde större jämställdhet riskerade sina jobbchanser. Det var alltså hög tid att lyfta katten på bordet och börja tala om det känsliga ämnet.

Programmet och arbetsgruppen

Jag började samla material och idéer till vad vi kunde göra och nyårsdagen den 1.1.2006 skrev jag ihop ett förslag till ett treårigt jämställdhetsprogram för Cefisto och skickade det till Cefistos ordförande Arn-Henrik Blomqvist. Programmet antogs (se bilaga 1) på Cefistos styrelsemöte den 26 januari och en arbetsgrupp tillsattes. Kärnan i programmet är ungefär denna: ”Med anledning av ämnets angelägenhet föreslår jag att Cefisto antar ett jämställdhetsprogram som sträcker sig över minst tre år till att börja med. Cefistos jämställdhetsprogram skulle fungera som ett ”vaccineringsprogram” för att utrota särbehandling pga. kön inom teaterfältet.”

Varför Cefisto?

Jag citerar jämställdhetsprogrammet:

”Enligt min mening är Cefisto idealiskt att driva ett jämställdhetsprogram för de svenska teatrarna i Finland för att Cefistos medlemsorganisationer täcker största delen av teaterfältet. Dessutom består Cefistos styrelse av representanter för alla de största teatrarna och teaterorganisationerna. På det sättet blir vägen mellan den drivande parten och fältet kortare

och effektivare. Cefisto kan i samarbete med de olika yrkeskategorierna anordna seminarier och utbildning som verkligen når fältet.”

Arbetsgruppen

Jag fick ansvaret att leda arbetet och de övriga i arbetsgruppen var skådespelarna Sonja Ahlfors, Wasker Lindblom och regissören Arn-Henrik Blomqvist. Senare under våren ändrades gruppens sammansättning, Lindblom och Blomqvist avgick på egen begäran och ersattes av skådespelaren Niklas Häggblom och tekniska ledaren Nicke von Weissenberg. Arbetsgruppen kom att bestå i den sammansättning i två år, varefter Sonja Ahlfors blev moderskapsledig och ersattes av länskonstnären och ledaren för Hangö Teaterträff Matilda Sundström.

I programmet fanns ett förslag om att tillsätta ”en utvidgad arbetsgrupp som skulle träffas minst en gång per år för att framföra viktiga synpunkter på hur jämställdhetsarbetet fortskrider lokalt och inom Cefistos program”. Några organisationer utsåg en representant men det visade sig vara svårt att sammankalla den gruppen. Några av jämställdhetsombuden visade sig vara ganska ointresserade av sin uppgift och efter det första året lämnade vi tanken på den här arbetsformen. Några andra deltog flitigt i seminarierna och det övriga programmet och väntade in i det sista på att få sammanstråla till sin utvärderande uppgift.

En stor uppgift

Enligt det antagna programmet skulle nu arbetsgruppen under de följande tre åren ”inrikta sig både på det personpolitiska området – dvs. villkoren för arbetet och på det konstnärliga området – dvs. villkoren för repertoar, rollbesättning och scenisk gestaltning. Programmet skulle åtminstone innefatta

- en långsiktig utbildning i jämställdhetsfrågor riktad till alla yrkesgrupper inom medlemsorganisationerna,
- återkommande seminarier och debatter, både om personpolitiska och konstnärliga frågor
- en uppmaning till Cefistos medlemsorganisationer att utarbeta en jämställdhetsplan
- ett ställningstagande för ett jämställdhetsprogram på riksnivå

En intern treårsplan

Målet för arbetsgruppens arbete var snarast att introducera begrepp, ge verktyg och på olika sätt väcka tankar om vad jämställdhet kan tillföra arbetsplatserna snarare än att argumentera eller klaga över hur bristen på jämställdhet försvårade arbetet för en förfördelad part. Inga bombastiska planer på att ”införa jämställdhet” fanns heller. Först och främst behövde vi själva förstå vårt område bättre. Att stor draghjälp från Sverige skulle ges visste vi eftersom en statlig kommitté tillsatts att utreda jämställdheten på teatrarna i Sverige och de skulle ge sitt betänkande senare samma vår.

Vårt program var omfattande trots att det var kortfattat och relativt blygsamt. Att komma fram till ett ställningstagande för ett jämställdhetsprogram på riksnivå låg aningen utanför Cefistos arbetsområde men hade på många sätt underlättat det egna arbetet. Inte minst Tinfo (Teatrarnas informationscentral) med sin årliga teaterstatistik kan vara till stor hjälp för att få nödvändig grundupplysning och all hjälp från fackförbunden ger en helt annan genomslagskraft.

Fem seminarier, tre diskussioner och en enkät

Lagen kräver jämställdhetsplaner

Vi tog fasta på det faktum att varje arbetsplats med flera än 30 anställda enligt en lag daterad 15.4.2005 måste ha en jämställdhetsplan. Teatrarna hade inte ens börjat.

Vi skickade ut ett brev till teatercheferna, ordföranden för fackavdelningar, förtroendemän, arbetsskyddsansvariga och övriga kontaktpersoner inom den finlandssvenska teaterbranschens olika intresseorganisationer och några andra som kunde tänkas vara intresserade. Brevet innehöll information om vårt jämställdhetsprogram, om det första seminariet som vi skulle hålla i maj och därpå följande program. Det innehöll också information om hur man gör upp en jämställdhetsplan, adresser till praktiska webbsidor samt en uppmaning till ”alla arbetsgivare som har 30 anställda eller flera att tillsätta en arbetsgrupp för uppgörande av en jämställdhetsplan”. I den interna arbetsgruppen kunde ingå organisationens ledare, representanter för personalen/fackorganisationerna, arbetsskyddsombudet och ett särskilt jämställdhetsombud som utses av personalen. Det vore önskvärt att också mindre arbetsplatser och organisationer gjorde det samma!” (se bilaga 2)

Utbildningsdag i maj

Vi höll vårt första seminarium angående jämställdhetsarbetet på en arbetsplats i maj på Svenska Teatern, första föreläsare var byråchef Pirkko Mäkinen från Jämställdhetsombudsmannens byrå som talade under rubriken *Hur gör man upp en jämställdhetsplan?* Journalisten Kristina Hultman från Sverige redogjorde för den svenska jämställdhetsutredningen *Plats på scen* som i dagarna hade publicerats. Vi diskuterade också i mindre grupper vad jämställdhet kunde ha för betydelse i teaterarbetet. (Se bilaga 3). Utbildningsdagen hade ca trettio deltagare och mottogs allmänt positivt. Vi beställde också 20 exemplar av *Plats på scen* som delades ut till teaternna.

Diskussion i Hangö

I samband med Hangö Teaterträff år 2006 hölls en diskussion om jämställdhet, rubriken var "Kvoter och kvaliteter". Riksteaterns VD Birgitta Englin från Sverige, som också ledde den statliga jämställdhetsutredningen, var med i panelen. Miki Pöysti ledde ordet assisterad av Maria Lundström. De övriga i panelen var skådespelarna Harriet Abrahamsson, Niklas Häggblom, Helena Kallio och professor Erik Söderblom från Teaterhögskolan. Kvalitet, synvinkel, rättvisa, kvotering, könsmaktsordning mm. debatterades, och det blev både varmt och upprörda stämningar under den tre timmar långa debatten. Teatercheferna på alla de svenskspråkiga teaternna var just då män, vilket påtalades och en chefsutbildning för enbart kvinnor föreslogs med hårt mothugg. Ett av de hetaste ämnena var intagningen till Teaterhögskolans svenska skådespelarlinje och det faktum att man tog in fyra kvinnor och åtta män, med motiveringen att det finns både färre och mindre roller för kvinnor i dramatiken.

Jämställdhetsenkäten

Det var från början klart för oss att vi måste göra en jämställdhetsenkät, för att ge material till jämställdhetsplanerna. I september -06 höll vi ett seminarium på Lilla Teatern där vi gemensamt gick igenom frågorna i blanketten och principen för hur resultatet skulle redovisas. Blanketten hade sammanställts av jämställdhetsarbetsgruppen på basen av andra liknande enkäter och våra egna branchanpassade tillägg. (Se bilaga 4). Vi beslöt att göra en gemensam redovisning för alla teatrar, och därutöver skulle de större teaternna med flera än tio anställda få en egen sammanställning.

I oktober-september låg ungefär 300 blanketter ute på teaternna och i december kom 126 besvarade blanketter in. Det blev ett ganska litet material för en statistik, men i alla fall riktgivande.

Eva Mark, doktor i teoretisk filosofi och konsult inom ledarutveckling med inriktning på jämställdhet, som varit en av experterna i Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet i Sverige, höll en längre föreläsning på samma seminarium i september. Enligt hennes erfarenhet som chefstränare för teaterchefer kan jämställdheten på teatrarna i Sverige jämföras med situationen i militären, samma hierarkiska system, stark könssegregering, samma uppfattning om att jämställdheten inte gäller oss. På teatrarna motiverar man sin särställning med att när man gör konst så gäller inte det övriga samhällets krav på demokratisk arbetsordning, säger hon.

Avtal och rekrytering

Under Cefistos teaterdagar i Helsingfors i november -06 anordnade vi på Dianascenen en diskussion som vi kallade ”Anställd? Till vilket pris?” (Se bilag 3). Temat var löner och rekrytering ur jämställdhetssynvinkel. Panelen bestod av: ordförande för Teaterförbundet i Sverige Anna Carlsson, Marina Meinander från Regissörsförbundet, Riikka Rapinoja som var jurist vid TeMe, Anu Saari f.d. teaterchef för Uleåborgs stadsteater, Tommi Saarikivi ny jurist vid Teatteriliitto och Johan Storgård, chef för Svenska Teatern. Teatercheferna säger sig betala lika lön åt kvinnor och män, men en statistiken från år 2000 visade att kvinnornas löner på teatrar då var 87% av männens. (Se bilaga 6). F.d. teaterchef Anu Saari berättade om hur hon i Uleåborg arbetade för att införa lika lön för förmännen på de kvinnodominerade avdelningarna syateljé och smink som på de mansdominerade belysnings- och ljudavdelningarna, en åtgärd som stötte på fackligt motstånd. Diskussionsledare var Niklas Häggblom från jämställdhetsarbetsgruppen.

Anna Carlsson skickade efter teaterdagarna en ”jämställdhetscheck” som använts på teatrar i Sverige. Den fick alla Cefistos teatrar och andra medlemsförbund fritt använda. (Se bilaga 5). Checken ställer frågor som besvaras med JA eller NEJ angående repertoarplanering och hur det konkreta teaterarbetet går till, såsom ”Hela personalen (också frilansare, vikarier, praktikanter etc.) känner till innehållet i den jämställdhetsplan och den policy mot sexuella trakasserier som arbetsgivaren enligt lag är skyldig att upprätta för arbetsplatsen” och ”Vi är medvetna om vilka val som görs av kostym/mask för kvinnor respektive män och vilka bilder vi därigenom förmedlar till publiken”.

Enkätresultatet

I december fick vi in svaren på enkäten från teatrarna. Under våren sammanställde Siw Handroos-Kelekay och jag resultatet. Jag gjorde flera olika sammanställningar, dels en

gemensam för alla, dels enligt yrkesgrupper (konstnärlig personal, teknisk personal och administrativ personal) och dels en var för de största teatrarna Svenska Teatern i Helsingfors, Åbo Svenska Teater och Wasa Teater. I april fick teatrarna sina egna redovisningar för att kunna använda dem till att göra upp jämställdhetsplaner. Helhetsredovisningen skickade vi ut till alla teatrar och i maj höll vi ett seminarium med konsulter från World of Management, som är specialiserade på jämställdhet på arbetsplatser. Siw Handroos-Kelekay gjorde ett specialarbete på basen av svaren på frågan ”Hur upplever du jämställdheten på din teater?” - kommentarer om jämställdhet och teaterns konstnärliga arbete, som hon redovisade under teaterdagarna i Åbo i november och så småningom sammanställer till ett slutarbete för Yrkehögskolan Novias Kulturproducentutbildning.

Genusdebatten på nätet och TeaK-uppropet

En livlig genusdebatt var igång på nätet då treårsprojektet startade. En av diskussionsämnena var könsfördelningen mellan skådespelarstudier på Teaterhögskolan. Som en följd av det uppvaktade Niklas Häggblom och Monika Holmström våren 2007 Teaterhögskolans svenska institution med en appell om förbättrad jämställdhet inom den svenskspråkiga skådespelarutbildningen vid Teaterhögskolan i Helsingfors. Appellen, som undertecknats av drygt 300 personer, uppmärksammade könsfördelningen bland de antagna till utbildningen. Man anser att antagningen varit snedvriden i och med att fler män än kvinnor tagits in. ”Vi undertecknade anser att det här missförhållandet bör justeras enligt principen 50 procent kvinnor och 50 procent män så att könsfördelningen bland de antagna i fortsättningen är jämn. Vidare anser vi att de båda könen villkor, kunskaper och erfarenhet i lika hög grad skall stå i fokus under utbildningen”, lyder appellen (Se bilaga 7). Bakom misstycket fanns en jämförelse som visade att man åren 2003 och 2005 tagit in totalt 15 män men bara 9 kvinnor. ”Detta bör ses mot bakgrunden av den stora majoritet kvinnor som söker till utbildningen.” Tidigare har professor Erik Söderblom försvarat obalansen med att säga att de män som sökt verkat vara mer lämpade för yrket.

Chefsutbildning för kvinnor

Den 23 oktober 2007 anordnade vi tillsammans med Teatterin tiedotuskeskus ett informationstillfälle angående den ledarskapsutbildning för kvinnor som arrangerades i Sverige 2005-06. Suomen Näyttelijäliitto, Teatteri- ja Mediatyöntekijät, Suomen Teatterit ry och Teatterikeskus var med i arrangemangen. Chefsutbildare Inger Rosell, som var ansvarig för utbildningen i Sverige berättade om hur utbildningen var upplagd, dess bakgrund och om

positiva följder. Orsaken till att utbildningen ordnades var att kvinnor både mera sällan sökte chefstjänster och mera sällan blev valda till posterna om de sökte. En högre andel kvinnor har blivit valda till chefsposter efter år 2006, både bland de som gått utbildningen och övriga. Teaterförbundet i Sverige betalade Inger Rossells resa och arvode. Tillfället var öppet för hela det finska teaterfältet och besöktes av cirka 20 personer. Den 24 oktober skickade jag ett förslag till olika teaterorganisationer i Finland med ett förslag till en gemensam tillfällig chefsutbildning för kvinnor. Det är nämligen möjligt enligt lagen om jämställdhet mellan könen att ordna den sortens ”diskriminerande” utbildningar som en engångsföreteelse för att rätta till missförhållande. Ingen av organisationerna svarade. (Se bilaga 8)

Teaterdagarna i Åbo

Under teaterdagarna i Åbo (Program, bilaga 3) ordnade vi en presentation av enkätsvaren, dels Siw Handroos-Kelekays sammanställning och dels min studie av ett passivt förhållningssätt till jämställdhet som kan utläsas ur enkätsvaren. En variant av den publicerades i Teatterilehti 8/07 under rubriken *Tasa-arvon takapajula*, som också var en halvvägsrapport över jämställdhetsprojektet. Monika Holmström höll på måndagen ett anförande om sexualiseringen på teatrarna, en studie kring makt och kön, som hon själv kommenterar i en artikel i den här rapporten. Vi ordnade också en teaterdagsdiskussion på temat "Passivitet och jämställdhet". Kultur- och jämställdhetsminister Stefan Wallin inledde diskussionen. I panelen för diskussionen deltog Vibeke Löfgren - administrativ chef på Unga Teatern, Jocke Thibblin - teaterchef på Åbo Svenska Teater, Marika Parkkomäki – jämställdhetsombud på Viirus, Thomas Backlund – jämställdhetsombud på Svenska Teatern i Helsingfors och Ulf Johansson – jämställdhetsombud på Wasa Teater, Jon Lindström – Studentteatern. De berättade hur arbetet för jämställdhet har gjorts på respektive teater.

Jämställd repertoar

Under det sista året var vår avsikt att ännu hinna granska repertoarerna ur jämställdhetssynvinkel. Tanken var att analysera pjäserna som spelas på de svenskspråkiga teatrarna under en begränsad tid, om de skrivits och regisserats av man eller kvinna, rollfördelning, undersöka hur arbetsuppgifter och resurser fördelats, tidsanvändning, produktionsbudget, reklamutrymme mm. Den känsla av orättvisa som frustrerar många kvinnor på teatrarna behöver förvandlas från ”fingertoppskänsla” till klara undersökningsresultat. Fast klara resultat får man först när hela fältet undersöks, både på

finskspråkiga och svenskspråkiga teatrar. Våra resultat kunde ha varit en början, visa åt vilket håll det lutar.

En snabb uträkning, (gjord på basen av uppgifterna i Tinfos teaterstatistik/Ohjelmistoluettelot teattereittain näytäntökaudella 2005/2006) av fördelningen kvinnligt/manligt i fråga om regissörer och pjäsförfattare visar att cirka 1/3 av regissörerna är kvinnor, 2/3 män. Räknar man enbart vuxenpjäserna blir andelen kvinnor färre. Siffrorna för dramatiker blir ungefär 1/4 kvinnor och 3/4 män. Räknar man bara vuxenpjäser minskar andelen kvinnor ytterligare. Det positiva är att av författarna till pjäser som uruppförts under år 2007 är andelen kvinnor drygt 1/3, det finns alltså en uppåtgående kurva. Men det här är slarvigt uträknat – en tillförlitlig statistik skulle vara intressant att se.

År 2008

Vid början av år 2008 hade en klar trötthet i jämställdhetsarbetet inträtt. Arbetsgruppen hade sammanställt ett förslag till repertoarutredningen som skulle kunna göras under våren 2008, men Cefistos styrelse ville inte ha den i den form den presenterades. Vi planerade också att i maj-08 följa upp teatrarnas arbete med jämställdhetsplaner på ett utbildningsseminarium tillsammans med World of Management men det visade sig att det inte fanns intresse bland teatercheferna eller på fältet för ett sådant seminarium.

Den 6 oktober ordnade arbetsgruppen ett sista evenemang, en utbildningsdag på Svenska Teatern i Helsingfors med Ronnie Hallgren, teaterchef och VD för Göteborgs Stadsteater. Han jobbar aktivt med jämställdhetsfrågor i varje beslut och i repertoarläggningen på teatern. Även som regissör i repetitionsarbetet. Detta har han med sig från sin tid som chef för västsvenska teatern i Borås och Uddevalla. Han var en av de fyra som skrev "Plats på scen" och han är nu också professor i scenframställning med inriktning på jämställdhet vid Göteborgs universitet. Seminariets tema var "Hur kan man beakta jämställdhet som teaterchef och som regissör?" Ronnie Hallgren höll två olika anföranden under dagen "Halva scenen och hela friheten - att jämställdhetsintegrera en teaterinstitution" och "Hur vi arbetar med jämställdhet och genus i den konstnärliga processen". Deltagarantalet var drygt 40, bland annat Teaterhögskolans studerande deltog. Ronnie Hallgren skickade efteråt Göteborgs stadsteaters jämställdhetsplan för år 2008 till påseende. Den publiceras som bilaga till den här rapporten, men bara som inspiration, inte för kopiering. (Se sid x).

Hur lyckades projektet?

I backspegeln

I januari 2009 vänder vi oss nu om och försöker se om vi gjort det vi föresatte oss. Den definierade uppgiften var att ”inrikta sig både på det personalpolitiska området – dvs. villkoren för arbetet och på det konstnärliga området – dvs. villkoren för repertoar, rollbesättning och scenisk gestaltning. Programmet skulle åtminstone innefatta en långsiktig utbildning i jämlikhetsfrågor riktad till alla yrkesgrupper inom medlemsorganisationerna, återkommande seminarier och debatter om personalpolitiska och konstnärliga frågor, en uppmaning till Cefistos medlemsorganisationer att utarbeta en jämställdhetsplan och ett ställningstagande för ett jämställdhetsprogram på riksnivå”.

Den kanske viktigaste uppgiften har trots allt varit att introducera jämställdhetsbegreppet som nånting positivt för teatrarna, både personalpolitiskt och konstnärligt. De många fördomarna mot ämnet syntes främst som ett motstånd mot att överhuvudtaget diskutera frågorna. Samma motstånd på riksnivå har också fördröjt möjligheten att lyfta upp frågorna till förbunds nivå. Arbetet med att väcka intresse för jämställdhetens möjligheter tog lång tid men har definitivt kommit igång. De tre åren har helt klart röjt väg för ett seriösare arbete både inom det svenskspråkiga teaterfältet och på riksnivå. Grunden för fortsatt arbete är lagd.

Hälften på hälft

Vi kan nu konstatera att mycket av allt det konkreta som skulle göras blev gjort och mycket blev på hälft. Främst frågorna kring hur jämställdheten kan verka inom det konstnärliga området hade krävt mycket längre tid, kanske ett femårsprogram. I synnerhet angående genusperspektiv i scenisk gestaltning har inget konkret gjorts, däremot finns det ett intresset på fältet. Bland det konkret planerade men tillsvidare ogjorda finns repertoarundersökningen som kanske ännu skall göras.

Angående villkoren för arbetet har teatrarna fått hjälp på olika sätt att komma igång med att utarbeta jämställdhetsplaner. Om de i det här skedet haft inverkan på teatrarna är svårt att bedöma. Men på det personalpolitiska området har många frågor behandlats, rekrytering, löner, könssegregering och familjepolitik.

Sexuella trakasserier

Nästan helt obehandlad blev frågan om sexuella trakasserier. Vi planerade att ta itu med den direkt och ordna ett seminarium den första hösten, men avråddes eftersom frågan är delikat och vi insåg att vi kanske inte var uppgiften mogna. I enkäten kunde man svara på frågorna om sexuella trakasserier utan att svaren redovisades teatervis. Om det var klokt eller oklokt vet vi inte. Jag kontaktades från olika teatrar med frågor om hur man sköter sånt, och hörde mig för på Jämställdhetsombudsmannens byrå. Där fick jag några handfasta råd som jag förmedlade vidare till de personer som kontaktat mig. Råden är: Cheferna är alltid skyldiga att ta alla anmälningar till behandling, och kan fritt kontakta juristerna på Jämställdhetsombudsmannens byrå för hjälp. Teatrarna är också skyldiga att informera personalen om sin policy angående sexuella trakasserier så att alla vet hur de skall handla.

Andra aktörer

Allt måste inte heller göras i Cefistos regi. Många andra aktörer som Hangö Teatertroupe, Produforum, Teaterhögskolan, Skådespelarförbundet och enskilda teatergrupper och aktörer garanterar att arbetet fortsätter. Samarbete med olika grupperingar i Sverige går att utveckla nästan hur långt som helst. Vi ville också göra en undersökning angående frilansande skådespelares arbetsvillkor i samarbete med Skådespelarförbundet, men också den frågan kan säkert behandlas bättre på riksnivå.

I början av treårsperioden gjorde vi en förfrågan hos Tinfo om att ta in könsfördelningen av arbetsuppgifter i den statistiska årsboken. Detta skulle främst gälla en uträkning av hur uppdrag fördelats mellan män och kvinnor inom de konstnärliga områdena, åtminstone författare, regissörer och skådespelaruppdrag. Nu när uppdraget börjar vara slutfört för vår del verkar det finnas ett stort intresse på finskt håll att föra stafettpippen vidare. Både Tinfo, Näyttelijäliitto, TeMe och Stefi har lyft upp jämställdheten på sina agendor.

Ekonomi

I treårsprogrammet fastställs att "Cefistos styrelse ser till att arbetsgruppen har tillräckliga medel för att kunna arbeta effektivt". Alla utbildningsseminarier och teaterdagsdiskussioner finansierades med medel ut Cefistos ordinarie budget. I början av 2006 överfördes ett bidrag som erhållits för ett annat projekt av Svenska Kulturfonden till att täcka extra kostnader för föreläsarnas resor, hotell och arvoden. För andra evenemang gjordes skilda penningansökningar. Ett resebidrag för Kristina Hultman erhöles av Helsingfors stad. Jämställdhetsenkäten och seminariet med Ronnie Hallgren finansierades med extra medel av

Sparbanksstiftelsen i Helsingfors. För arbetet med sammanställningen av jämställdhetsenkäten erhöll Siw Handroos-Kelekay och Anna Simberg varsitt mindre engångsarvode år 2007. I övrigt utbetalades inga löner eller arvoden till arbetsgruppen eftersom inga pengar fanns. Många penningansökningar som gjordes under de tre åren avstogs. Mera medel hade givetvis effektiviserat arbetet.

Målet på lång sikt

Arbetsgruppen skulle jobba tre år och tiden får visa om det finns intresse för ett fortsatt arbete. I programmet stod att: ”Målet på lång sikt skulle vara att arbeta för att bryta den manliga dominansen i branschen och därmed skapa en mer jämlik och mångfacetterad teater. För publiken är det likaså angeläget att få möta en gestaltning, som bygger på såväl kvinnors som mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar.” Hela tiden dyker det upp nya spännande regissörer, dramatiker och skådespelare som med sitt arbete förnyar vår teater. Några av dem är kvinnor och några är män. Somliga var igång långt före Cefistos jämställdhetsprogram och de pionjärerna, såsom teatergrupperna Subfrau och Blaue Frau t.ex, förtjänar ett stort tack. Jämställdhetsprogrammet kommer kanske att bidra till att bereda väg för många fler. Det kan också hända att den ”manliga dominansen” redan är på väg att brytas, att påverkan utifrån och inifrån samverkar till att vi i framtiden kommer att få se ”en gestaltning, som bygger på såväl kvinnors som mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar.” För det tackar vi i arbetsgruppen alla som till har hjälpt! Och tackar samtidigt för oss.

Niklas Häggblom,
medlem av jämställdhetsarbetsgruppen:

Upp ur startblocken

Vit man, 40+, medelklass, heterosexuell. Det är jag. En intersektionell norm i dagens Finland. Att vara norm har sina sidor, både positiva och negativa. Bl.a. förväntas man ta ansvar. Med ansvar följer givetvis makt. Och makt innebär mera ansvar etc. Snart har jag anammat en roll, ett beteendemönster som är det vanliga hos vit man, 40+, medelklass, heterosexuell. Varför engagerar jag mig i jämställdhetsarbetet? Är det ett uttryck för samma mönster?

Ända sedan studietiden har jag irriterat mig på rollbeteende bundet till kön. Tidigare, under tonåren, hade jag inte upplevt några större skillnader i socialt beteende hos pojkar och flickor. I och för sig var jag då rätt ung och saknade kanske perspektiv. Men ändå. Under min skoltid i Lovisa, i slutet av 70-talet och början av 80-talet, var det på danser och discon vanligt att flickor bjöd upp, tog initiativ till hångel, till gräl, slogs sinsemellan, spelade fotboll etc. Kanske som ett resultat av 60- och 70-talsfeminismen hade uppfattningar om jämlikhet, medvetet eller omedvetet, tagit sig långt ner i åldersklasserna. Men allteftersom 80-talet blev äldre trädde nykonservatismen in. Plötsligt fanns igen stora skillnader mellan könsens kodex. Gamla könsroller togs till heders och sades vara bra och naturliga. Efter studentexamen inledde jag studier i Åbo, där det på nations- och ämnesföreningsfester rådde en uppdelning som kändes allt annat än naturlig. Efter ett ångestfyllt år vid Åbo Akademi var det skönt att slippa allt och få börja ett nytt liv vid Teaterhögskolan i Helsingfors. Men även där hade tydligen något hänt. Som 20-åring skulle jag ”upptäcka min manlighet”, underförstått visa styrka och vara konstant kåt på det motsatta könet. Kvinnliga kurskamrater uppmanades ”våga vara kvinnor”, d.v.s. tillägna sig ett mjukare sätt och klä sig i tätt åtsittande kläder. Det heteronormativa var allenarådande.

Må ovanstående rader tjäna som bakgrund och förklaring till att jag vill dra mitt strå till stacken. Inte för att det behövs några förklaringar. Det räcker med 20 års erfarenhet av det finlandssvenska teaterlivet. Precis som i Sverige råder här ett hierarkiskt system. De patriarkala strukturerna ligger invävda i teaterns konventioner, inte minst inom det konstnärliga området. En klar majoritet av de texter som sätts upp är skrivna av män och ger mannens perspektiv på livet och konsten. Den föråldrade konstellationen regissör – skådespelare lever kvar. Skådespelaren är nämligen oftast enbart arbetstagare, medverkande i en pjäs. Regissören, däremot, personifierar hela uppsättningen och åläggs ett ansvar som inte är av denna världen. Om det är en man eller en kvinna gör detsamma, men det måste vara en person som betar sig maskulint, kan spela regissörsrollen, visa sig beslutsam och stark. Individier som av någon anledning framstår som svaga eller tveksamma utpekade som inkompetenta, blir utfrysade och ges sällan en andra chans. Den kollektiva lögnen blir till ett gift som bryter ner en person som kunde ha mycket att ge. På det sättet går vi miste om konstnärer som kunde göra storartad teater av en inre nödvändighet, konstnärer som inte bryr sig om att visa sig starka utåt.

Skådespelare är ofta bra på att använda sig av olika härskartekniker. Den hårdnande konkurrensen på arbetsmarknaden legitimerar allt ojustare medel. Man osynliggör varann, förlöjligar och skrattar bort vissa kolleger. Någon solidaritet existerar inte. På vissa teatrar finns nog en s.k. samhörighet inom artistkåren, men den hör ihop med en inre rangordning. Ett skrupellöst nyttotänkande gällande den egna karriären tar över. Jantelagen förvandlas till ett beteende där man försöker hålla sig på god fot med den som lyckas, med

den starkare, och med ”starka” regissörer. Man fnissar och fnyser åt principer som rättvisa och jämlikhet. Demokrati vill man nog ha, så länge man får sin egen vilja igenom.

På det personalpolitiska området verkar arbetet för mer jämställdhet ha kommit igång. Nyanställningar inom den konstnärliga personalen ser ut att beakta jämställdhetsaspekter i högre grad än tidigare. Bland teaterns övriga personal råder fortfarande en kraftig könssegregering. Kvinnor dominerar i syateljén, sminket och inom administrationens mer underordnade uppgifter. Scen teknik, ljus och ljud är männens revir. Avdelningarna har definitivt olika status, vilket resulterar i löneskillnader.

Enskilda frilansskådespelares löneförhandlingar är ett kapitel för sig. Kvinnor ser ofta lägre summor på sina löneresor än män. Enligt inofficiella uppgifter har det skett en viss utjämning där, men risken för backlash är överhängande med ett kärvare ekonomiskt klimat.

Tre år av jämställdhetsarbete på uppdrag av Cefisto, under ledning av Anna Simberg. Vad har vi uppnått? Vad har vi lärt oss? Svaret som först dyker upp i mitt huvud klingar något banalt: Så mycket men ändå så lite. Målet ligger så nära men ändå så långt borta, för att använda det vanligare uttrycket. Många av oss vet idag att vi inte är så jämställda som vi trodde i början. Diskussioner, debatter, seminarier, enkäter har lett till en ökad medvetenhet gällande genusfrågor inom vår finlandssvenska teatervärld. Åtminstone delvis, borde vi kanske tillägga. Man hör nämligen fortfarande konstiga uttalanden om ”politisk korrekthet” och ”sexualfientlighet”. Uttalanden som vittnar om att medvetandenivån inte höjts på alla fronter. Låt oss därför upprepa: Verklig jämställdhet har ingenting med politisk korrekthet att göra. Och sexualfientlig är den som tycker att sexualitet hör ihop med könsrolls beteende. Basta. Glädjande är att flera av våra teaterchefer engagerat sig och visat en tydlig vilja att åstadkomma en mer jämställd och konstnärlig miljö på teatern. Och det faktum att diskussionerna börjar komma igång även på finskt håll ger oss anledning att jubla.

Har jag då lärt mig något på det personliga planet? Visst, en del, tror jag. Kanske en insikt framom andra: Arbetet för jämställdhet tar tid och måste fortsätta. Vi har nu kommit upp ur startblocken. Det patriarkala genomsyrar vår kultur och finns mellan öronen på de flesta av oss. Vi blir knappast av med det inom en överskådlig framtid. Men vi får åtminstone göra det vi kan. Och nya personer bör ta över för att inte ansvaret ska ligga på några få eldsjälar. Detta för att inte hela jämställdhetsbygget ska avfärdas som någon enskild aktivists personliga projekt. Det gäller oss alla. För att vi ska få en bättre teater. För att konsten ska segra inom teatern. För att vi ska få en bättre värld någon gång i framtiden...

Matilda Sundström,
medlem av jämställdhetsarbetsgruppen:

En kommentar

Ofta har jag en känsla av att det sägs så många fiffiga saker om jämställdhet att jag själv ibland inte riktigt vill ge mig in i diskussionen. Det sägs så mycket, ändå görs det ganska lite, och det är väl där frustrationen kommer in. Ändå kan jag säga att jag själv inte alls från början sett jämställdhetsarbetet som något jätteviktigt. I början, alltså i början av den process som Anna Simberg och Monika Holmström beskriver, då hade jag nog en ganska lam inställning till det hela. Jag tyckte att det var en intressant diskussion, i och för sig, eftersom den väckte så många reaktioner. Men jag tyckte inte att den omfattade mig så mycket, och därmed höll jag ett visst avstånd till den. Själva jämställdhetsprojektet inom Cefisto har jag följt med från sidan, sedan intresserat mig mer och mer för, och nu sitter jag med i den arbetsgrupp som försöker sammanfatta och avrunda projektet.

På vägen hände saker med mig, och jag ser det som ett tecken på att projektet har haft en funktion för fältet. Jag tror inte att jag är den enda som fått insikter om vad siffror betyder i de här sammanhangen, vad feminism igår och idag kan innebära, vad strukturerna säger och hur vi svarar på dem. Jag vet att det finns många, både kvinnor och män, inom den finlandssvenska teatervärlden, som småningom håller på att vakna upp till ett mer ifrågasättande sätt att se på våra system och invanda mönster.

För mig kom aha-upplevelsen när jag inbjuden av British Council besökte London och såg en del pjäser tillsammans med mestadels franska festivalarrangörer och teaterchefer. Under den första gemensamma middagen satt jag ganska tyst för min franska räckte inte till för att delta i diskussionerna. Bredvid mig satt en kvinna som talade bra engelska, och i något skede frågade jag henne om man i Frankrike alls diskuterade jämställdhet på teatrarna, så som i de nordiska länderna? Jag berättade om den svenska debatten och om vår finlandssvenska dylika, och hon tittade med stora ögon och sa att någonting sådant inte alls var aktuellt i hennes land. Varför skulle det vara intressant att tala om kvoter eller genus när KONSTEN är det som räknas, den konstnärliga kvaliteten! Och visst finns det massor av kvinnliga dramatiker i Frankrike! Jo, sa jag, det må finnas många, men frågan är ju då hur många av dem som spelas. Vid det här laget hade resten av bordsändan intresserat sig för vår diskussion, och min bordsgranne översatte ivrigt mina kommentarer och frågor. De började räkna upp kvinnor vars pjäser spelas aktivt på deras scener, och kom fram till en fem sex stycken. Jag talade vidare med kvinnan bredvid mig och med den manliga teaterchefen mittemot. Han talade ingen engelska alls, men ville veta mera om vår jämställdhetsdebatt. Jag gav några exempel på de frågor som kommit upp, och till slut fick jag översatt för mig hans teori eller åsikt om varför främst män står för regi eller text eller chefskap: Eftersom män inte kan föda barn, skapa liv, måste de ha förkörsrätt till att skapa konst - det är därför helt naturligt att de har makten inom teatern.

Ja, efter det var jag tyst, alla argument fastnade liksom i strupen och jag insåg att någonting var fel om detta verkligen var ett giltigt påstående i någons öron, må vara fransosers. Efter den här incidenten började jag intressera mig mer för jämställdhetsdiskussionerna och via Cefistos projekt förstod jag mer om de smygande strukturerna och i synnerhet om hur vana vi är, både kvinnor och män, vid att identifiera oss med en manlig figur eller se på händelseförlopp ur ett manligt perspektiv. Detta gäller både i verkliga livet och på scen, och om det är svårt att ändra på de här invanda mönstren i vår vardag, så tror och tycker jag att det

borde kunna gå lättare på scen. Men det kräver i sig att man tar upp frågan om vem som bestämmer vad som ska spelas och hur.

De olika diskussionerna och paneldebatterna som förts under jämställdhetsprojektets gång har varit relevanta och nödvändiga. I synnerhet i början fyllde de en stor funktion, och fick folk inom teaterbranschen att börja använda en viss terminologi som gjorde att de småningom närmade sig ämnet helt enkelt därför att det blev mer hemvant och bekant.

En stor sak som genomfördes i samband med projektet var enkäten som skickades till alla teatrar. Problemet var förstas att många teatrar är så små att de anonyma svaren inte längre är anonyma då man fyllt i arbetsuppgift och kön – då vet redan de flesta som arbetar inom finlandssvensk teater vem det är fråga om. Ett annat problem med enkäten var att den inte nådde frilansarna, alltså sådana som just i den stunden inte var anställda vid någon teater. Jag kan tänka mig att t.ex. frilansande kvinnliga skådespelare kan ha ganska mycket att tillföra en enkät som handlar om allt från sexuella trakasserier till löneförhandlingar. Jag hoppas att man i en eventuell riksomfattande studie av liknande karaktär skulle försöka nå det fria fältet på olika sätt, så att man sedan verkligen kan tala om ”teaterfältets jämställdhetssituation”.

Cefistos jämställdhetsprojekt har generellt sett bidragit till åtminstone en sak: större medvetenhet. Det långsiktiga målet är ju fram för allt att småningom rucka på strukturerna och förändra attityderna. Det första steget är att skapa medvetenhet och att namnge problemen, och däri har projektet haft framgång. Småningom sprids medvetenheten till ett allt större fält, och får förhoppningsvis större resurser och mer politisk synlighet.

Joachim Thibblin,
teaterchef på Åbo Svenska Teater:

Jämställdhetsarbetet ur teaterchefens synvinkel.

Åbo Svenska Teater är Finlands äldsta teater och fyllde 170 år i januari 2009. Teatern har under många år gjort föreställningar ur vad man kan kalla ett kvinnligt perspektiv som bl.a. föreställningen om Hagar Olson, Sången om Sjalö och nu senast Amerikanska Flickan av Monika Fagerholm. Teatern har flera förmän som är kvinnor samt har haft fem kvinnliga teaterchefer. En av utgångspunkterna i den konstnärliga planeringen är att ge åt såväl de manliga som kvinnliga skådespelarna utmanande arbetsuppgifter.

När jag inledde arbetet på teatern och kom i kontakt med frågeställningarna kring jämställdhet trodde jag att jag mötte självklarheter. Ur mitt eget perspektiv upplever jag att jag förhåller mig lika till kvinnor och män. Efter närmare bekantskap med frågeställningarna och realiteterna insåg jag ganska fort att allt inte kanske var som det skulle vara.

På vår arbetsplats var det främsta problemet trakasserier inom vissa avdelningar. Till synes små problem men fullständigt onödiga och därmed inte tillåtna. Dessa trakasserier har under åren utvecklats till jargonger som många skrattade åt men först efter en intern undersökning kom det fram att bland den kvinnliga personalen upplevdes de direkt som förnedrande. Bland annat rörde det sig om, ett så litet problem skulle någon säga, som bilder av nakna kvinnor i ett av teaterns pausrum. Bilder som många fnyser åt och blivit vana med. Men många tysta röster upplever dem som direkt förnedrande. Självklart att bildernas skall tas ned – och så blev det. Det visade sig att det är t.o.m olagligt att ha dylika bilder på väggarna på ett allmänt ställe. Vad var och en har i sina privata utrymmen är en annan sak men jag tror knappast att så många skulle hänga upp liknande bilder på kylskåpet hemma och låta familjen titta på dem. Varför skall ett dylikt beteende vara tillåtet på arbetet. Svaret är nej – det är inte tillåtet, inte enligt finsk lag.

När man talar om jämställdhet är det viktigt att fokusera och konkretisera de eventuella problemen. Hellre små konkreta lösningar så att man på ett hanterligt sätt kan utveckla arbetsgemenskapen att bli konstruktiv, ärlig och respektingivande.

Dessutom finns en lagstiftning som stöd som jag rekommenderar alla ansvarspersoner att göra närmare bekantskap med. Tag med personalen och börja jobba!

Patrick Henriksen,
ordf. för Finlands Svenska Skådespelarförbund:

Några rader om jämställdhetsarbetet ur FSS synvinkel

Teaterkonsten skall vara fördomsfri, vidsynt och human. Jämställdhetsarbetet välkomnas med öppna armar, det borde vara en självklarhet att alla skall ges samma möjligheter, oberoende hudfärg, sexuell läggning eller kön.

Det är inte smärtfritt att belysa något som för många varit höljt i dunkel. Och ibland måste man ta till brösttoner för att bryta invanda mönster. Det är uppenbart att kvinnorna varit och är förfördelade. Om en pjäs med fem män kallas för teater och en pjäs med fem kvinnor kallas för marginell teater så är något ruttet i staten. Att försvara rådande strukturer är inte fruktbart, men om jämställdhetsarbetet blir aggressivt finns en uppenbar risk för att effekten blir den motsatta. Vilket inte gagnar någon annan än de redan privilegierade.

Fakta är viktigt i detta arbete. Statistik behöver man inte argumentera med, men ifall emotionerna styr arbetet blir det svårare att få fram budskapet. Ett exempel är lönefrågan. Det talas väldigt mycket om stora löneskillnader, men när man tittar på lönestatistiken så är skillnaden marginell. Anställda manliga skådespelare i Finland förtjänar i medeltal 30 euro mera i månaden än sina kvinnliga kolleger. Professor Deborah Dean från University of Warwick gjorde en jämställdhetsutredning för Euro-Fia (den europeiska sektionen inom internationella skådespelarfederationen). Gemensamt för alla länder var att löneskillnaderna i sig inte var stora, men på årsbasis förtjänade kvinnorna betydligt mindre än männen eftersom arbetstillfällena var färre. Och varför kvinnornas arbetstillfällen är färre, det är ju något som ur jämställdhetssynpunkt är intressant.

Feministiska förändringar
Rapport över Cefistos jämställdhetsprojekt
för
teatern på svenska i Finland

Monika Holmström
Helsingfors
2009

Innehållsförteckning:

1. Inledning
2. Kvinnors väg till ledarskap i scenkonsten
3. Krav på jämställd utbildning
4. Sexualiseringens irrvägar och teatertänkande
5. Sammanfattande överblick

1. Inledning

I den här rapporten koncentrerar jag mig dels på specifika evenemang inom jämställdhetsarbetet som jag varit en aktiv del i, dels på överblick med förslag på fortsatt utveckling. Synvinkeln är dels sakligt rapportering, dels subjektivt argumenterande – men strävande efter ett tydligt framhävande av vilket perspektiv som i varje enskilt avsnitt gäller. All min jämställdhetsverksamhet inom teatern utgår från den inblick som mitt arbete som kulturjournalist och teaterkritiker ger. Mina utgångspunkter är uttalat feministiska, psykoanalytiska, dialogiska och vänsterpolitiska.

De rapportering avsnitten behandlar tre aspekter av jämställdhet: ledarskap, utbildning och sexualisering. Den avslutande överblick har som ambition att analysera de initiativ för jämställdhet som har tagits och föreslå vägar för teaterns kommande steg i mer jämställd riktning.

2. Kvinnors väg till ledarskap i scenkonsten

För att råda bot på underrepresentationen av kvinnor som ledare inom scenkonsten i Sverige (tre kvinnor som ledare år 2005 på samhällsägda teatrar) ordnades år 2005-2006 en ledarskapsutbildning för kvinnor i Sverige, den första i sitt slag. Inger Rosell, ledare och chefsutbildare för projektet höll 23.10.2007 föredraget *Ledarskapsutbildning inom scenkonsten 2005-2006* med efterföljande diskussion på Teaterhörnan i Helsingfors.

Ledarskapsutbildningen utgick från ett samarbete mellan arbetsgivarorganisationen Svensk Scenkonst och arbetstagarorganisationen Teaterförbundet. 183 kvinnor sökte till utbildningen, vilket bevisar att kvinnors ointresse för chefsjobb är en myt. Tolv kvinnor verksamma inom dans, musik och teater antogs till den ettåriga utbildningen och enligt uppgift har nu nio av dessa fått chefsjobb. Målsättningen för projektet var att samtliga deltagare ska vara chefer inom två till fem år.

Förutom de tio utbildningsmodulerna (varje modul upptog två heldagar) fick var och en av deltagarna en personlig mentor under ett år för ett förtroendefullt dialogskapande. Ytterligare gav själva utbildningen en start på ett fungerande nätverk för deltagarna på deras väg till ledarskap. En riklig mängd medverkande från olika anknytande verksamhetsområden bidrog med sin kunskap och sina erfarenheter till utbildandet av ledarkvinnorna.

Modulernas teman visar att inriktning på både bredd och djup finns i projektet. Man strävade efter ett tredelat ledarskap, det vill säga där chefens kompetens utgörs dels av VD-skap & yrkeskompetens, dels av konstnärligt och personligt ledarskap. Programmet var ambitiöst upplagt utgående från både personliga, sociala, ekonomiska och politiska perspektiv på ledarens roll och möjligheter. Relationer till media, till styrelsen, till facket togs upp liksom verksamhetsplanering, ekonomiarbete, jämställdhet och mångfald. Övningar i retorik både inledde och avslutade utbildningen, vilket visar på en insiktsfull och djup planering. Modulerna arbetsmiljö och arbetsrätt i form av lagar och avtal är grundläggande aspekter av scenkonstens förverkligande vilka en chef bör uppmärksamma. I slutet av utbildningen återanknöt man till temat personligt ledarskap: Om kommunikation, motivation, konflikthantering, gruppdynamik och roller, processer samt utveckling i grupper. Enligt utvärderingen var deltagarna mycket nöjda med utbildningen och tillsammans har de bildat nätverket *Dom tolv* som bland annat offentligt har tagit ställning till chefsrekryteringen på Upsala Stadsteater.

År 2008-2009 genomförs i Sverige också en chefsutbildning i jämställdhet riktad till chefer inom scenkonstområdet. Syftet är att integrera jämställdhets- och genusperspektiv i ledarskap, organisation och utbud. Utbildningen är ett samarbete mellan Svensk Scenkonst, Teaterförbundet och Sveriges yrkesmusikerförbund.

Diskussionen efter föredraget visade bland annat att missuppfattningar om det rådande jämställdhetsläget i Finland finns. I den svenska rapporten *På spaning efter jämställdhet: kvinnor och män i scenkonsten i Sverige 2007* konstateras att många uppfattar att den egna arbetsplatsen - eller den egna branschen - är jämställd med avseende på antal kvinnor/män trots att kvinnorna är i tydlig minoritet. Därför börjar en del av jämställdhetsarbetet med matematik: Att sammanställa och presentera statistik över andelen kvinnor och män inom olika sektorer av scenkonstarbetet. Sådan statistik bör publiceras i tryckt format med jämställdhetsutredande analys eftersom det ofta kan vara svårt att ur ett stort antal diagram uppfatta vad statistiken egentligen säger.

För den i Finland verksamma svenskspråkiga teaterns del skulle en liknande, ambitiöst utformad ledarutbildning vara nödvändig med tanke på att det endast finns en kvinna som är chef för en svensk institutionsteater här. Detta är dock en förbättring mot det tidigare antalet teaterchefskvinnor som var noll. På tal om ledarskap och chefsutbildning är det dock viktigt att i Svenskfinland poängtera att en av konstens grunder faktiskt är jämlikhetssträvan: ur denna strävan kommer t.ex. all dramatik om maktförhållanden och maktkamper. En sådan strävan är tyvärr sällsynt i finlandssvensk teater – i stället fokuseras ofta hårda hierarkier på ett ganska ytligt sätt som gör att många viktiga aspekter av människor och samhälle faller utanför synfältet. Sådana tendenser leder till förtryckande ledarskap och ointressant teater. Inger Rosell visade själv i sina förhållningssätt att en jämlikhetssträvande attityd skapar trovärdig kvalitet. Detta är något för den finlandssvenska teatern att lära sig av. En väg ut ur hierarkierna kan vara att radera språkgränserna:

En positiv och utvecklande aspekt av föredraget och diskussionen var att finskt och svenskt möttes, i ömsesidigt samarbete, med intresse och förståelse. Det visar att det faktiskt är möjligt att ordna sådana tvåspråkiga evenemang också inom konsten/kulturlivet och att de kan uppskattas av alla parter.

3. Krav på jämställd utbildning:

Om nätdiskussion, namninsamling och överlämnande av appell

I februari 2006 skrev skådespelarna Sonja Ahlfors och Joanna Wingren (gruppen Blaue Frau) en insändare i Hufvudstadsbladet om feminism i teatern där de hänvisade till nätsidan *genusdebatt.com* för fortsatta diskussioner i ämnet. Många med anknytning till svenskspråkig teater var nyfikna och deltog i diskussionens alla vindlingar – de flesta under eget, igenkännbart namn. Debattens vågor gick höga och jag var en av dem som deltog flitigast – detta efter att mitt intresse för feminism väckts upp på nytt genom diskussionerna på Filocafé hösten 2005 kring temat genus. Efter ett tag kom teaterns genusdebattörer fram till att vi nog också skulle vidta konkreta åtgärder (fast nätdebatten också är en viktig och konkret åtgärd), genom att samla in underskrifter på en kritisk text att överlämna till berörd instans. Det fanns en viss oenighet i fråga om vilken instans man skulle rikta sig till, och varför.

När våren började närma sig sitt slut och ingen riktigt tycktes vilja åta sig drivandet av ett sådant projekt beslöt jag att föreslå ett möte. Jag anser att det är mycket illa om verksamhet för ökad jämställdhet blir bara prat utan att någon vågar påverka de instanser som faller avgörandena, t.ex. beträffande elevantagningen. Skådespelaren och medlemmen i Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp Niklas Häggblom var den som uppenbarade sig på föreslagen tid och tillsammans skissade vi upp text och layout för appellen. Vi kom överens om att i detta första skede rikta oss till Svenska institutionen för skådespelarkonst vid Teaterhögskolan i Helsingfors eftersom vi hade mest överblick över situationen kring utbildningen och rekryteringen till den.

Appellen fanns för undertecknande på teatrar, kaféer, undervisningslokaler med flera ställen i Helsingfors. På Hangö teaterträff i juni handlade lördagsdebatten om jämställdhet med bland annat den från Sveriges Riksteater och Kommittén för jämställdhet inbjudna VD:n och regissören Birgitta Englin. Appellen fanns med för undertecknande också där, alltmedan debatten om kvotering respektive 'motkvotering' pågick för fullt. Men den debatten leder ofta till ett slags felfokusering eftersom det som feminismen vill påverka är människors attityder, och i förlängningen hur människor lever sina liv. De som skrev under appellen var ändå för en jämn könsfördelning bland de antagna till skådespelarutbildningen. Detta som en motvikt till uppfattningen att man "endast ser till begåvning" som om de ansvarigas värderingar och attityder helt sänkades, och som om kvinnor helt enkelt i grunden är mindre begåvade för teatern än män. Men vad man uppfattar som uttryckande begåvning kan vara beroende av alla möjliga förhandsinställningar och värderingar – och det är illa om dessa gör så att en hel

grupp människor får mycket mindre plats inom scenkonsten, genom årtiondena. Appellen innehöll också ett ställningstagande för att kvinnors och mäns villkor, kunskaper och erfarenheter ska fokuseras i lika hög grad i utbildningen, vilket kommer att granskas via uppföljningsintervjuer. Nämnas bör att det vid skådespelarutbildningarna i Malmö och Luleå har skrivits ett öppet brev om genus och jämställdhet i skådespelarutbildningen till teaterhögskolorna. Perspektiven och förslagen i detta öppna brev kan användas för att förbättra jämställdheten också i den finländska skådespelarutbildningen.

Hösten 2006 skrev jag en insändare i Hufvudstadsbladet om finlandssvensk teater och jämställdhet med omnämnande av möjligheten att underteckna appellen för jämställdhet i skådespelarutbildningen. Vi hade också med appellen på åtminstone en av Cefistos utbildningsdagar med diskussion om jämställdhetsfrågor. Den 22 mars 2007 var det så slutligen dags för överlämnande av appellen till Teaterhögskolan. Media kontaktades, men endast få uppenbarade sig på plats: Sanna Huldén skrev en artikel i Ny Tid medan Hufvudstadsbladet ringde upp för en telefonintervju och uppmärksammade händelsen med en notis. Från Teaterhögskolan samlades rektor Paula Tuovinen, institutionsföreståndare Harriet Sevelius, professor Erik Söderblom, lektor Cris af Enehielm och planerarna Ann-Christine Hellberg-Sågfors och Lotta Karlsson. Skådespelaren Susanna Ringbom var med som en av de inbjudna gästerna. Texterna med krav och förslag på förändring lästes upp (och var skrivna) av mig och Niklas Häggblom. Diskussionen efter överlämnandet var livlig och mångsidig, med stundvis häftigt argumenterande. Man lovade delta i våra senare fördjupande diskussioner om genus och jämställdhet men det löftet infriades aldrig.

Däremot har diskussionen om jämställdhet i skådespelarutbildningen tydligen fortsatt bland utbildarna, också genom gemensamma nordiska konferenser/kurser. Resultatet i antagningen till den svenska skådespelarutbildningen våren 2008 visar att om man ger möjligheter så märks också kvinnors begåvning: Könsfördelningen bland de antagna var jämn. Vi hoppas att Teaterhögskolan fortsätter på den här jämställda linjen och ger lika mycket plats åt att gestalta intressanta aspekter ur kvinnors perspektiv som ur mäns i utbildningen.

4. Sexualiseringens irrvägar & teatertänkande

Föredraget *Sexualiseringen på teatern* vid de Finlandssvenska teaterdagarna i Åbo, november 2007, är kanske det av mina offentliga anföranden som mött mest ambivalenta reaktioner. Inte så att någon direkt har kritiserat, men den indirekta kritiken är som bekant mer kvävande. Den här responsen, sammantaget med många andra drag i den finlandssvenska teatern, har fått mig att fundera på vad det innebär att höra till den finlandssvenska teatern, vad det är att göra finlandssvensk teater och vilka sociala överenskommelser och eventuella inskränkningar detta innebär. Jämställdhetsfrågor handlar mycket om sociala och socialpsykologiska frågeställningar (sådana som har att göra med hur människor lever och är tillsammans), och därför påverkar också andra sociala faktorer hur människor ser på jämställdhet, särskilt om dessa faktorer ter sig begränsande och förhindrar utveckling.

Anförandet baserade sig på intervjuer som jag gjort med finlandssvenska skådespelare och på uppsatsen *Sexuell trakassering på scenen* av Yvonne Godwani. Eftersom många av de intervjuade - förståeligt nog - är rädda för att personligen förlora på att komma med kritik angående sexuella trakasserier eller mot hur man inom teatern ser på kvinnors sexualitet/sexighet valde jag att i anförandet i stället citera boken *Miksi näyttelen?*. Sanningen är dock den att det förekommer sexuella trakasserier också inom finlandssvensk teater. I föredraget tog jag därför också upp vilket slags förtryckande tänkande sexuella trakasserier innebär, vad sexuella trakasserier är och vad man kan göra om man drabbats av sådana. Många tycks ändå uppfatta sådana upplysningar som överdrivna, obefogade, vilket är sorgligt med tanke på att en stor del av kvinnorna överlag (kan också vara män) utsätts för olika grader av sexuella trakasserier i sitt arbete. Kanske det finns ett behov att avdramatisera den smärta som sexuella trakasserier innebär – och smärtan att tala om sådana – med att skämta bort företeelsen så att alla förstår att just vi inte har sådana problem?

Det som jag själv har kommit fram till i fråga om vad tänkande om kvinnors och mäns olika sociala villkor betyder handlar om syn på styrka och svaghet: fysiskt, psykiskt, socialt, ekonomiskt. Ofta uppkommer i sociala sammanhang en sådan rollfördelning: Någon ses som och uppfattar sig själv som stark, medan någon annan ses som och uppfattar sig som svag. Detta följer ofta ett könsrollstänkande: ”Därför att jag är man/kvinna så ska jag vara stark/svag”. Detta är ett mycket dikotomiserat tänkande som föder ojämställdhet och konflikter eftersom rollerna är så inspärrande och ohållbara. För mig handlar feminism därför

i hög grad om att komma loss från beundran av styrka och följaktligen sluta tänka och agera enligt de här dikotomiserade kategorierna: hitta nya sätt att strukturera tillvaron.

En tredje aspekt som jag behandlade var iakttagelsen av strukturer: Att förstå att något i ens eget eller i andras tänkande snarare beror på strukturer än personlighet. Strukturer är förhållningssätt som man oreflekterat tar till sig som "allmänna" och som i jämställdhetsfrågor handlar om att "man ska vara/göra så därför att man är man/kvinna/pojke/flicka". Sådana här strukturer har vi alla vuxit upp med och de kan därför vara svåra att få syn på och förhålla sig kritiskt till.

Det som antagligen allra mest väckte förargelse i mitt anförande var min kritik angående teaterns "undersexualisering", som jag kort förklarade som bristande frigörelse (i psykoanalytisk mening) vilket sorgligt nog skapar ganska ointressant teater – men vissa undantag finns! Här var mitt syfte att skapa debatt, på anmodan om att vara provocerande i föredraget. Tyvärr snodde den instörtande Stefan Wallin – i och för sig bra att han som jämställdhetsminister uppmärksammade teaterdagarna - och tidsbristen mycket av min debattid. Syftet med detta ganska förolämpande påstående om undersexualisering var också att gå emot vad jag uppfattade som de färdiga förväntningarna om vad en typisk feminist ska säga under rubriken "Sexualiseringen på teatern", dvs. klaga på porrbilder, på sexistisk användning av kvinnors kroppar på scenen etc. (vilket jag alltså också faktiskt uppfattar som en sorts undersexualisering). Många verkar i sådana fall bli sittande med en attityd av att de själva är så utmärkta i jämställdhetsavseende. Detta är illa i en debatt som ska försöka väcka människors kritiska tänkande och förståelse för könsförtryck. Tilläggas bör att det under hösten 2008 faktiskt har satts upp en pjäs som verkar ta det här med frigörelse på allvar – och därmed utvecklas från tillståndet av 'undersexualisering': föreställningen *Nedstörtad ängel* på Sirius Teatern.

Sammantaget uppfattar jag alltså att det finns svåråtkomliga sociala faktorer – sätt att vara "teatermänniska" och uppfatta sig som en del av den finlandssvenska teatern – som påverkar hur feministisk kritik uppfattas och möjligheterna att påverka. Så länge alla tryggt håller sig till invanda spår om hur vi ska vara finlandssvenska teatermänniskor så har nog jämställdheten svårt att få fotfäste. Många tycks lyssna snällt på föredragshållare medan de verkliga makthavarna inom teatern gör som de vill och allt fortsätter som tidigare, egentligen kritiklöst. Det verkar som att många också, på grund av dessa strukturer, vill blunda för att några riktiga problem (som t.ex. allvarliga sexuella trakasserier, eller våld) skulle finnas bland finlandssvenskarna – så varför ska teatern då ta upp sådant, som om det var vårt problem? Denna tendens syns inte minst i stora delar av till exempel Hufvudstadsbladets teaterkritik.

Men vi har både tidigare och alldeles färska exempel på att sådana problem faktiskt finns – också bland finlandssvenskarna. Något är med andra ord ruttet i fortet Svenskfinland.

5. Sammanfattande överblick

För mig personligen betydde Cefistos jämställdhetsprojekt mycket. Och det betyder, fortfarande, för jämställdhet är ett arbete som pågår och aldrig slutar, som alltid måste vara aktivt. Det finns ingen plats för att slå sig till ro, vila på lagrarna och tro att allting nu är avklarat. Jämställdhet är ett arbete som det gäller att ständigt vara aktiv med.

Vi, jag säger vi för jag räknar mig nu som en del av teaterverksamheten, har haft många besök av jämställdhetsinkomna föreläsare och debattörer från Sverige. Det här beror på att man i Sverige har satsat så mycket på jämställdhetsarbetet inom scenkonst. Vi har insett att man kan jobba med jämställdhet på så många olika sätt, både synligt som organisationsarbete och mer vardagsnära, att verkligen försöka förstå – och få andra att förstå - vad genusmedvetenhet betyder i vardagen, i konkreta social situationer, med människor man är mer eller mindre beroende av.

Egentligen kom jag med i projektet genom den för alla debattsugna teaterintresserade öppna nätsidan *genusdebatt.com*, som arbetsgruppen Blaue Frau, med feministisk inriktning, hade startat. Dessförinnan hade jag fått en ny medvetenhet – jag hade olika feministiska perioder under min studietid – om genus och jämställdhet via Filocafés diskussionsserie hösten 2005. Vi debatterade mycket och intensivt på genusdebattsidan och det gav verkligen många nya perspektiv och kändes utvecklande: Mer debatt behövs! Just *folklig* debatt om jämställdhet i stället för förfinade tillfällen där man sitter och proklamerar sedan länge uttänkta åsikter för att de övriga ska tycka att man är intelligent. Sådana debatter stampar bara på stället och är tråkiga.

Det för mig mest betydande med jämställdhetsprojektet har nog varit den ständigt pågående debatten och olika uppdrag i samband med den: Att stiga upp och göra människor uppmärksamma på feministiska perspektiv, att tänka efter vad jag själv står för och tycker är viktigt.

Det är därför av *central betydelse* att den debatten fortsätter, och att den fortsätter ambitiöst – fara finns för att kritiska perspektiv i Svenskfinland snabbt slafsas bort, så att kraften urlakas. Men vi kommer att fortsätta med ambitiös och seriös debatt.

Utifrån mitt perspektiv som teaterkritiker/kulturjournalist och jämställdhetsaktivist ser jämställdhetsarbetet inom den svenskspråkiga teatern i Finland ut att sakta men säkert vinna mark. Ur mitt perspektiv är projektet ovanligt politiskt för förhållandena här. Detta är mycket berömvärt och ger möjligheter att förbättra både arbetsvillkoren och kvaliteten inom teatern.

Det viktigaste med projektet har varit den fortgående diskussionen kring jämställdhetsfrågor, som är ett omfattande område. Många verkar ha börjat ta ställning till och fundera på sin egen situation och arbetsplats i fråga om jämställdhet. Detta borde absolut fortsätta. Att introducera redskap för tänkande och argumentation är av avgörande betydelse.

Sådana redskap har också getts oss i riklig mängd. Framst tänker jag på de seminarier som hållits utgående från det svenska statliga kommittébetänkandet *Plats på scen*. Journalisten Kristina Hultman var den första som i maj 2006 kom hit och berättade om arbetet med kommittébetänkandet. Intresset bland de närvarande var stort och diskussionen livlig. När sedan betänkandet kom ut i tryck delades det ut till alla svenskspråkiga teatrar här, vilket är viktigt. För den som vill få reda på mera om vilka frågor som hör till jämställdheten och hur man kan arbeta med dem fungerar boken som uppslagsverk och inspiration. Det är ändå så att när man diskuterar med teaterverksamma i Sverige är det uppenbart att de frågor och begrepp som hör till jämställdhet är mer allmänt kända och mer utförligt diskuterade än här. Men vi är på väg.

I panelen för diskussionen *Kvoter och kvaliteter* på Hangö Teaterträff i juni samma år deltog ledaren för den statliga svenska jämställdhetsutredningen (resulterande i betänkandet) Birgitta Englin, också VD för Riksteatern. Hon presenterade riktlinjerna för jämställdhetsutredningen och deltog i debatten. Diskussionsdeltagarna var många och ivriga, och till exempel diskussioner kring kvotering tror jag att fortfarande skulle väcka stormiga känslor på många håll. Men det intressanta är kanske snarare att väcka medvetenhet än att hitta ett entydigt svar (för eller emot): Frågor om kvotering kan under ytan handla om sådant som maktstrukturer, påverkningsmöjligheter och medvetenhet. Samtidigt uppstår frågor om hurdan kritik som är möjlig att komma med. Där någonstans tycks brännbarheten i den problematiken finnas. Frågor om kvotering uppstår först när man har sammanställt information till en helhet, t.ex. som statistik så att resultatet av människors val och värderingar blir synliga. Dessa val och värderingar är det möjligt att argumentera kring i demokratiskt utvecklande diskussion.

I september 2006 höll Eva Mark, en av experterna vid den svenska jämställdhetsutredningen, ett anförande på Lilla Teatern i samband med det gemensamma sammanställandet av jämställdhetsenkäten. Hennes inlägg i kommittébetänkandet är läsvärt, och intressant för det begreppsutredande perspektivet (för mig som utbildad i filosofi åtminstone). Jag kan hålla med henne i många av iakttagelserna, t.ex. attityden att "vi är så speciella" som kan finnas inom organisationer och att teaterverksamma ser sig som framåtsträvande och ifrågasättande samtidigt som gamla könsroller traderas på nytt och på nytt. Av Eva Marks anförande minns jag den ganska gåpåiga stilen som uppenbarligen härstammar från arbetet inom försvarsmakten, men också olika användbara metaforer, som den om hur man "känner att det börjar växa ut flätor" på en i sammanhang där man behandlas som en ovetande, ovidkommande liten flicka. Sammanfattningsvis kan man säga att teatern skulle ha mycket stor nytta av samarbete med människor från akademiskt håll: Det är spännande och kreativt med begrepp och teorier! Det är också mycket utvecklande att försöka förena teori med praktisk verksamhet, och det finns feministiska teatergrupper (t.ex. Subfrau) som redan har förverkligat den ambitionen.

Jämställdhetsenkäten är både ett sätt att lyfta fram jämställdheten i arbetsplatsernas vardag och en mätare av både objektiv och upplevd situation i fråga om jämställdhet. Resultaten utgör sedan ett verktyg som man kan använda på många olika sätt i det framtida arbetet. En del röster har tydligt hörts om att det nu har varit tillräckligt med jämställdhetsärenden – men där gäller det nog att utveckla argumenteringen eftersom jämställdhet handlar om att förbättra arbetsförhållandena *för alla*, både för kvinnor och män. Det gäller att visa vad det finns att vinna på ökad jämställdhet! Löner och avtal tycks vara ett tillräckligt konkret/praktiskt ärende för att väcka debatt bland skådespelare, både frilans och fastanställda – så verkade det på seminariet "Anställd? Till vilket pris?" i november 2007. Men själva anställningarna och de fria arbetsgruppernas sammansättning vid olika projekt tycks bygga på personliga relationer till den grad att de är svåra att på något sätt diskutera offentligt/objektivt. Det verkar på många håll finnas ett ganska lågt, eller temporärt intresse för politiska frågor (som jämställdhet). Därför skulle det vara mycket intressant att göra en sammanställning av vad teaterverksamma människor vill med teatern! Men den allmänna medvetenheten och begreppsanvändningen i jämställdhetsfrågor kan alltid utvecklas.

Chefsutbildningen av kvinnor inom scenkonstområdet är ett mycket viktigt projekt för ökad jämställdhet. Det är också en markering av jämställdhetens centrala betydelse i arbetslivet. Därför är det en skam att inga teaterorganisationer i Finland tills vidare har svarat på förfrågan om intresse för en sådan utbildning.

Ronnie Hallgren, teaterchef och professor i Göteborg avslutade Cefistos treåriga projekt med ett proffsigt framfört heldagsprogram i oktober 2008. Många var närvarande, men några kanske snarast på grund av Hallgrens position inom teatern (den känslan fick jag). Avslutningsvis: Det kunde vara skäl att i syfte att utveckla jämställdheten verkligen ta reda på vilka faktorer och människor som teaterverksamma uppfattar att styr teatern och teaterns arbetsvillkor idag. Jämställdhet handlar också om att var och en tar ansvar för arbetssituationen genom medvetenhet, påverkan, reflektion och diskussion. Men om teaterarbetare uppfattar att gamla hierarkier styr teaterlivet snarare än människors självständiga tänkande och handlande – då har nog jämställdheten ganska liten chans att få plats som en aktiv och verklig del i arbetslivet och i teaterns utveckling.

Som jag tidigare skrivit är effekten av feministiska perspektiv beroende av det allmänna sociala läget bland konstidkarna. Det finns perspektiv på konst i Svenskfinland som leder till allt annat än hög kvalitet. Några exempel:

- En av konstens uppgifter är att befria människor, att få människor att upptäcka djup, känsla, maktaspekter i sina egna liv och få dem att ta ställning till dessa. Svenskspråkig teater har sällan den effekten eftersom den ofta ställer all dagliga, ofarliga, lätta frågor.

- Bristande ambition i frågeställningarna beror åtminstone delvis på en vilja att hålla sig väl med auktoriteter, en mycket framträdande sådan vilja. Min uppfattning är att förhållningssätten i hög grad binds av alla de överberoende sociala relationer som finns här och som skapar starkt begränsande sociala koder som få förmår ifrågasätta. Konstens strävan måste, för att räknas som konst, vara anti-auktoritär.

Därför finns det risk för att många här uppfattar att jämställdhetsfrågor enbart handlar om politisk korrekthet, vilket är ett ofta ytligt och patriarkalt strukturbevarande sätt att förhålla sig till jämställdhet: Att vägra uppfatta dem personligt är ett sätt att undergräva den feministiska analysens betydelse. Hellre ska människor därför framföra sina verkliga åsikter, men också kunna lyssna på andra.

Debattklimatet måste därför utvecklas: Människor inom teatern ska lockas att säga vad de verkligen tycker, att engagera sig i jämställdhets- och andra debatter med hela sin varelse: med djup, kvarhållen tänkande förmåga och personligt engagemang.

I den debatt som jag hoppas fortgår är det viktigt att ta upp vad som ur feministiskt perspektiv saknas på teatern. En viktig del av det som nu saknas är tematiken 'kvinnors smärta som tillfogats av män' – ett ofta tabubelagt och ihjältiget tema. Alla de här problemen måste

synliggöras, och på ett analytiskt vis. Det är mycket dumt att enbart göra teater som handlar om vilka vi ska skuldbelägga, demonisera eller stämpla som dåliga/utanför.

I jämställdhetsarbetet måste fortfarande ingå en pågående analys av synen på socialt kön: Att man faktiskt kan börja tala om tre sociala kön: Kvinnor, män – och feminister. På väg mot den inställningen gäller det att fortsätta att kritiskt undersöka hur styrka och svaghet etableras i köns- och parrelationsroller.

För kvinnor inom scenkonsten är utvecklande av analys- och debattförmåga av central betydelse. All scenverksamhet fortsätter i gamla, förtryckande spår tills människor ställer sig upp och säger vad som är fel, och förhoppningsvis också vad som skulle vara bättre. Detta ser jag faktiskt nu som feministers viktigaste uppgift och inriktning: Att bli skickliga kritiker. Det här består i att, såvida man märker att någon (till exempel män i ledande ställning) verkar rikta in sig på verksamhet som faktiskt är av dålig kvalitet: bidra med upplysning. Det skulle vara möjligt att på scenen visa vad som är fel med t.ex. riktig macho-attityd och vilka vägar man kan ta för att hitta något bättre, hitta en livs- och konstinställning av bättre kvalitet. Vi har nu ändå sett en del föreställningar där mäns förtryck av kvinnor synliggörs, men jag tror att vi alla måste hjälpas åt för att hitta vägar ut: Jämställdhetsarbete är därför samtidigt ett arbete för bättre kvalitet i konsten.

Därför kan jag kan endast uppfatta sådana feminister seriöst som i sin kritik också strävar efter att förbättra kvaliteten i sin egen verksamhet - att detta är en av grunderna för trovärdigt jämställdhetsarbete.

Med jämställdhetsfrågor följer frågor om mångkulturalitet; de är strukturellt en följd av jämställdhetsverksamheten. Patriarkal struktur är en mycket homogen struktur där få annorlunda synsätt/uttryck/livsstilar är möjliga. Svenskfinland är till stora delar en sådan homogen kultur, med ganska lite öppenhet för annorlunda uttryck. Det är mycket beklagansvärt att scenkonsten ofta följer detta mönster och därigenom bidrar till den attitydens fortbestånd. Några undantag har setts under projektets gång – jag kommer närmast att tänka på *Tenna*, *Madde min vän* (föreställningen), *Nedstörtad ängel* – men mycket mera i den vägen behövs. Finlandssvenskarna lever, som det är nu, i tämligen knappa andliga förhållanden, trots det omfattande utbudet av scenkonst.

Avslutningsvis vill jag via ett konkret exempel visa hur jämställdhetsarbetet kan påverka enskilda människors liv i praktiken:

I januari 2009 startade Amnesty studiecirkel *Naiset, köyhyys ja väkivalta* på Amnestys kansli i Helsingfors. Studiecirkeln är en del av kampanjen *Joku raja!* som motarbetar våld mot kvinnor. Eftersom jag tidigare varit aktiv i Amnesty och upplägget lät både intressant och ambitiöst bestämde jag mig för att gå dit.

Debatten gick på finska och tidigare – före jämställdhetsarbetet – hade jag nog börjat med att säga något ursäktande om att jag är svenskspråkig, med undermeningen ”ursäkta att jag kommer in här på ert finskspråkiga revir”. Men nu kände jag att jag hade min insats här var viktig och att jag hade värdefulla erfarenheter från jämställdhetsarbetet att dela med mig av. Det delades ut frågelappar i anslutning till temat som var och en skulle besvara. Min fråga gällde olika begrepp kring våld: familjevåld, våld mot kvinnor, sexualiserat/könsrollsvåld etc. Innan det blev min tur diskuterades bland annat en fråga gällande olika internationella avtal mot våld mot kvinnor. Jag tyckte att diskussionen blev lite för abstrakt och förbiseende det faktum att förverkligandet av sådana avtal i praktiken är en mycket svår process. Därför påpekade jag – också detta utanför min tidigare undfallande tystlåtenhet i sådana sammanhang – att det svåra när det gäller förverkligandet av de här avtalen, enligt min erfarenhet, är att det handlar om att kritisera män. Ingen svarade på detta, men både ordföranden och den inbjudna sakkunniga gästen såg ut som att de tyckte det var lite obehagligt. När min fråga kom i turen svarade jag utgående från vad jag lärt mig genom kursen *Ursäkta blodspåren*¹, nämligen att man genom att tala om ’familjevåld’ snarare än om ’våld mot kvinnor’ försöker dölja förövaren, oftast mannen, – det vill säga i enlighet med det jag tidigare kommenterat. En annan deltagare berättade sedan om hur våld t.ex. via armén kan läras in som en del av maskuliniteten. Diskussionen fortsatte med bland annat deltagarnas berättelser om jämställdhets- och utvecklingsarbete i Nepal, Zambia etc.

Vad jag vill säga med den här berättelsen är vad jämställdhetsarbetet har gett mig som verktyg och plattform i konkreta situationer. Där jag tidigare skulle ha känt mig ganska osäker och mumlat i kulisserna kan jag nu ta scenen i besittning (här: situationen, gruppen). Och få något väsentligt sagt, också i helt nya situationer med människor som har olika kunskaps- och erfarenhetsnivåer i ämnet. Detta önskar jag att kvinnor inom teatern skulle få med sig av jämställdhetsarbetet: att man i situationer där man tidigare kanske känt sig osäker, okunnig och utanför kan börja göra sin åsikt, sin synvinkel och sin röst hörd. Det kan gälla diskussioner med regissörer/medspelare/chefer om t.ex. roll/kostym/gestaltning, men också

¹ Åbo Akademi: Institutet för kvinnoforskning

löneförhandlingar och repertoarval: Att man lugnt kan ta den plats som tillhör en, varken mer eller mindre än det.

En bra bild för jämställdhetsarbetets målsättning är kvinnor i u-länder som med hjälp av mikrolån ställer i gång egna företag, börjar tillverka eller sälja något, upptäcker sin förmåga att klara verksamheten, får familjen att överleva genom det. På samma sätt kan kvinnor inom teatern ta sig an nya områden, teman, verksamheter, positioner, tolkningar, initiativ.

Niklas Häggblom:

En kort text om tre män

Tre snubbar i landet X

Subbe var skådespelare i landet X. Han var kreativ, socialt intelligent och populär bland de flesta inom skrået. Han var respekterad också bland regissörer. Subbe hade jobbat med de flesta betydande namn inom teatern. Numera kunde han välja och vraka mellan olika skådespelaruppgifter, undervisning och regijobb. Han trivdes med sitt liv i konsten. Han trivdes med sig själv. Det fanns ingenting som kunde rubba Subbe.

En dag ringde en viss Predde upp och frågade Subbe om han kunde ställa upp som panelmedlem i en jämställdhetsdebatt. Plötsligt kände sig Subbe som om någon slagit en kniv i hans bröst. Jämställdhet! Vafalls? Predde var utlänning och kom ibland med idéer och tankar som lät lite konstiga. Jämställdhet. Subbe hamnade in i ett tillstånd som närmast kunde beskrivas som ett slags koma. Han pratade artigt med denne Predde, sade att han skulle tänka på saken. Samtalet tog slut och han lade på luren.

Omtumlad satt Subbe efter samtalet och tänkte: Jämställdhet. Vadå jämställdhet? Han slog upp ordet. Jämlikhet mellan könen. Aha. Nå, men det här visste han ju minsann något om! Vad skulle det vara att debattera om idag? Ska vi börja låtsas att vi är 30 år tillbaka i tiden? Leka rollspel med 70-talet som tema? Idag råder ju fullständig jämlikhet mellan könen. Och om det inte gör det i alla situationer och på alla punkter är det ju bara bra. T.ex. klädmodet har ju gått mot det bättre. Vem vill tillbaka till det trista unisex-idealet. Nu kan man ju gå på gatan och bli småkåt av alla lättklädda damer, som dessutom njuter av att visa upp sig. De njuter av det eftersom de är frigjorda, eftersom de är självständiga sexuella varelser som inte låter sig hämmas av sina föräldrars 70-talstrams. Nej, min gode Predde, du är nog på fel spår.

Subbe ringde upp Predde och tackade artigt nej till att sitta i panelen. Predde undrade varför, varpå Subbe sa att han inte hade något att säga, att det nog var bättre att Predde frågade någon annan. Innerst inne, funderade Subbe senare i hemlighet, var det nog mycket bra att han tackat nej till debatten. Man hade knappast något att vinna på att sitta och diskutera jämställdhet. Han hade ju faktiskt allt att förlora. Alla dessa år av jobb med att skapa kontaktnät inom teatern. Alla kontakter han knutit med personer i ledande ställning. Tänk om allt det gått förlorat?! En sak hade Subbe nog viljat veta, men glömt att fråga Predde: Varför just jag? Varför vill du ha just mig med i panelen?

Predde var intresserad av det här med genus inom olika områden. Han hade forskat i ämnet men ansåg sig inte riktigt kunna se den omgivning där han hade bott under hela sitt liv. Hans perception färgades, än av den uppfostran han fått, än av vuxenlivets sociala nätverk. Predde ville därför ge sig ut och undersöka områden som låg på ett lite längre avstånd från honom själv. Kanske konsten, kanske teater? Genus och teater! Då kunde han ju samtidigt få träffa en massa intressanta människor, som säkert kunde mycket om alla slags relationer. För att verkligen ha ett avstånd och kunna se tydligt det han undersökte hoppades han på ett stipendium för vistelse i ett främmande land. Men inte alltför främmande. Han måste ju ändå ha möjlighet att förstå de sociala koderna i detta land. Helst ett land som låg nära, som hade ungefär samma politiska system och samhällsstruktur. Och ett land med värderingar liknande dem som fanns därhemma.

Predde beviljades stipendium. Resor och uppehålle för ½ år i landet X. Predde var lycklig. Han kände det som om han vunnit på lotto.

Predde visste en del om landet. Eller visste och visste. Han hade hört en del och fått en mycket positiv bild. Bl.a. att det var ett väldigt jämställt land. Att män och kvinnor hade

samma möjligheter att avancera inom politiken. Hur det stod till inom näringsliv och kultur hade han inga uppgifter om. Men förmodligen var det samma sak där. Nu skulle han få lära sig vad verklig jämställdhet innebar.

En tredje snubbe, regissören Obbe, satt irriterad vid sitt skrivbord. Han hade nyss läst en artikel om en teatergrupp, som undersökte relationen makt - kön. Vad är det de hittar på? Har de inget annat att göra? Vet de inte att det gäller kultur, konst? Teaterkonsten! Man kan inte påtvinga konsten begrepp som demokrati och jämlikhet. Om man gjorde det skulle vi snart ha bara medelmåttornas teater. Nej, inom konsten måste genierna ges möjlighet att göra det de vill. Konsten måste vara fri! Annars är det ingen idé med kultur och konst. Obbe hade nyss blivit klar med ett stort regijobb. På premiären hade publiken varit entusiastisk. Ändå var kritiken i medierna något tveksam, rentav negativ. Idioter, tänkte Obbe. De förstår sig inte på bra teater. De förstår sig inte på konst!

Predde skrev dagbok. Efter en månads vistelse i landet X stod där att läsa följande: Jag blir mer och mer förvånad för var dag som går. I detta land tycker väldigt många att feminism är någon form av extremism. De är synnerligen oinsatta i ämnet och skämtar gärna om det på ett nästan pubertalt sätt. Som om jämlikhet och rättvisa var något som inte är värt att ta på allvar. Bland personer som ändå vill lyssna och ta det på allvar går det hur lätt som helst att kokettera med diverse feministiska begrepp utan att någon märker att det är det jag gör. Intersektionalitet har bara en bråkdel hört talas om. Går jag lite djupare in i en diskussion och påstår att det finns flere samverkande maktstrukturer är det ofta många som håller med. Men de flesta bara nickar instämmande, med ett ansiktsuttryck som vittnar om att de endast delvis förstår vad vi pratar om. Här går det också bra att kalla sig feminist utan att behöva vara det i praktiken. Politiker slänger ur sig uttalanden om olika saker utan att journalister ställer dem mot väggen och frågar vad de egentligen menar. Men teaterföreställningarna är tankeväckande. Så idag en uppsättning gjord på basen av Sara Stridsbergs roman Drömfakulteten. Pjäsen kallades Valerie Jean Solanas ska bli president i Amerika. Väldigt bra föreställning. Landet X är mycket intressant.

En fråga hade fortsatt plåga Subbe i några månader; Varför ville den där Predde ha med just mig i jämställdhetspanelen? Subbe måste få reda på svaret, tog mod till sig och ringde upp Predde. Denne kom inte längre ihåg att han frågat Subbe. Predde sa att han deltagit i flere olika diskussioner om jämställdhet och ordnat så många debatter i ämnet att han inte kunde komma ihåg alla han bett medverka. Subbe kände sig illa till mods. Hur kunde någon glömma honom?! Vilken självupptagen mänska den där Predde måste vara som inte kommer ihåg vem han pratat med. Nå, han är ju utlänning. Det är säkert så de behandlar varandra där borta.

En dag ringde Obbe upp Subbe och frågade om han ville vara med i dennes nästa uppsättning. Subbe blev själagladd. I ett slag var allt missmod borta. Det fanns ingen han respekterade mer än Obbe. Att vara med i hans uppsättning var en lottovinst. Subbe kände att han verkligen lagt sina kort rätt då Obbe ville jobba med honom. Obbe tyckte Subbe var något av en idiot, men det kunde vara bra att ha honom med i uppsättningen just i den här rollen. Nu var dessutom hela rollistan klar. Skönt, tänkte Obbe.

Efter fem månaders vistelse i landet X skriver Predde:
Kära dagbok! Ta mig hem! Jag blir galen av all självcensur här. I detta land finns en minoritet eller, rättare sagt, en språkgrupp som vid en första bekantskap har väldigt liberala åsikter gällande allt mellan himmel och jord. Men umgås man mer med individer tillhörande denna

grupp inser man vilken oerhörd press dessa människor måste leva under. De har det bra. Eller, för att säga som det är, de ser ut att ha det bra. De som vill göra konstnärlig teater är helt beroende av understöd från olika fonder och stiftelser. De är givetvis tvungna att buga och bocka för dessa fonder, vilket i praktiken gör dem försiktiga och politiskt rätt urvattnade. Det är inte populärt att kräva förändring om man tillhör en minoritet i landet X.

Bilaga 1)

Jämställdhetsprogram för Cefisto r.f.

På teaterdagarna i Vasa i november höll Cefisto en välkommen debatt om jämställdhet på de svenska teatrarna i Finland. En stor del av deltagarna verkade närmast tagna på säng och högst omedvetna om att det överhuvudtaget existerar ojämlikhet på våra teatrar. Med anledning av ämnets angelägenhet föreslår jag att Cefisto antar ett jämställdhetsprogram som sträcker sig över minst tre år till att börja med. Cefistos jämställdhetsprogram skulle fungera som ett ”vaccineringsprogram” för att utrota särbehandling pga. kön inom teaterfältet. Målet på lång sikt skulle vara att arbeta för att bryta den manliga dominansen i branschen och därmed skapa en mer jämlik och mångfacetterad teater. För publiken är det likaså angeläget att få möta en gestaltning, som bygger på såväl kvinnors som mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar.

Jämställdhetsprogrammet

Ett jämställdhetsprogram i Cefistos regi kunde inrikta sig både på det personpolitiska området – dvs. villkoren för arbetet och på det konstnärliga området – dvs. villkoren för repertoar, rollbesättning och scenisk gestaltning. Programmet skulle åtminstone innefatta

- en långsiktig utbildning i jämställdhetsfrågor riktad till alla yrkesgrupper inom medlemsorganisationerna,
- återkommande seminarier och debatter, både om personpolitiska och konstnärliga frågor
- en uppmaning till Cefistos medlemsorganisationer att utarbeta en jämställdhetsplan
- ett ställningstagande för ett jämställdhetsprogram på riksnivå
- bildande av en arbetsgrupp som leder arbetet, stödd av representanter för varje medlemsorganisation.

Varför Cefisto?

Enligt min mening är Cefisto idealiskt att driva ett jämställdhetsprogram för de svenska teatrarna i Finland för att Cefistos medlemsorganisationer täcker största delen av teaterfältet. Dessutom består Cefistos styrelse av representanter för alla de största teatrarna och teaterorganisationerna. På det sättet blir vägen mellan den drivande parten och fältet kortare och effektivare. Cefisto kan i samarbete med de olika yrkeskategorierna anordna seminarier och utbildning som verkligen når fältet.

Arbetsgruppen

Jag föreslår att Cefistos styrelse utser en arbetsgrupp på minst tre personer, inom eller utom sig, som tar till uppgift att lägga upp en treårsplan för Cefistos jämställdhetsprogram. Arbetsgruppen planerar tillsammans med berörda parter programmet för utbildningstillfällen, seminarier och debatter.

Arbetsgruppen utarbetar ett förslag till teaterpolitiskt ställningstagande.

Arbetsgruppen kan vid behov förstärkas av en representant för varje medlemsorganisation. De bör eventuellt inte vara samma personer som är medlemmar i Cefistos styrelse utan personer som är utsedda av sin organisation med tanke på jämställdhetsarbetet. Den utvidgade arbetsgruppen kan träffas minst en gång per år för att framföra viktiga synpunkter på hur jämställdhetsarbetet fortskrider lokalt och inom Cefistos program.

Cefistos styrelse ser till att arbetsgruppen har tillräckliga medel för att kunna arbeta effektivt.

Teaterpolitiskt ställningstagande

Sveriges regering har tillsatt en kommitté för jämställdhet inom scenkonstområdet. Kommittén skall lämna sitt utlåtande senast den 8 mars 2006. Jag föreslår att Cefisto bekantar sig med kommitténs utlåtande och funderar över på vilket sätt man i Finland kunde göra ett liknande arbete. Arbetsgruppen följer särskilt noga med utvecklingen i Sverige och förbereder ett ställningstagande i frågan. Nedan ett utdrag ur den svenska regeringens direktiv.

Utredningen om jämställdhet inom scenkonstområdet

Dir. 2004:03

Beslut vid regeringssammanträdet den 25 mars 2004.

Sammanfattning av uppdraget

En kommitté för jämställdhet inom scenkonstområdet tillsätts. Huvuduppgiften är att lämna förslag till hur ett jämställdhets- och genusperspektiv kan bli en obestridd och påverkande kraft inom scenkonstområdet. Utgångspunkten är att både kvinnors och mäns erfarenheter, kunskaper och värderingar skall speglas och tas tillvara för att berika och påverka utvecklingen inom scenkonsterna teater, dans och musik. I uppdraget ingår att analysera den rådande könsmaktsordningen inom scenkonstområdet och att lämna förslag till hur dessa strukturer kan förändras. Kommittén skall arbeta utåtriktat och i förhållande till såväl offentliga som privata aktörer inom scenkonstområdet.

Uppmaning till Cefistos medlemsorganisationer att utarbeta en jämställdhetsplan

I Finland är det obligatoriskt för arbetsgivare med 30 eller flera anställda att utarbeta en jämställdhetsplan. I Sverige gäller samma sak för arbetsplatser med flera än 10 anställda. Jag föreslår att Cefisto uppmanar sina medlemsorganisationer att frivilligt följa det lägre talet. Det skulle betyda att de flesta teatrarna solidariskt skulle utarbeta jämställdhetsplaner. (se utdrag ur Finlands lag. Lagen i sin helhet som bilaga)

6 a § ([15.4.2005/232](#))

Åtgärder för främjande av jämställdheten

Om antalet anställda i anställningsförhållande hos en arbetsgivare regelbundet är minst 30, skall arbetsgivaren genomföra åtgärderna för främjande av jämställdheten i enlighet med en jämställdhetsplan som görs upp årligen och som särskilt gäller lön och andra villkor i anställningsförhållandet. Planen kan inkluderas i personal- och utbildningsplanen eller i verksamhetsprogrammet för arbetarskyddet.

Jämställdhetsplanen skall utarbetas i samarbete med representanter för personalen och den skall innehålla

- 1) en redogörelse för jämställdhetsläget på arbetsplatsen inklusive en specificering av fördelningen av kvinnor och män i olika uppgifter samt en kartläggning av klassificeringen, lönerna och löneskillnaderna i fråga om kvinnors och mäns uppgifter,
- 2) åtgärder som är nödvändiga för att främja jämställdheten och uppnå lönejämställdhet och som enligt planerna skall inledas eller genomföras, och
- 3) en utvärdering av hur tidigare åtgärder som ingått i jämställdhetsplanen har genomförts och av deras resultat.

I stället för den årliga genomgång som avses i 1 mom. Kan man lokalt komma överens om att åtgärderna enligt 2 mom. 1 punkten genomförs minst vart tredje år.

Utbildning i jämställdhetsfrågor

Cefisto har regelbundet sysslat med utbildning av medlemmarna. Jag föreslår att Cefisto under de närmaste åren skulle satsa på att öka kunskapen om jämställdhetsbegrepp inom teaterfältet. En stor omedvetenhet råder inom de flesta yrkeskategorier inom teatern vad jämställdhet överhuvudtaget kan handla om. Fördomarna och skräckbilderna är många. Ibland är teaterarbetare förvånande omedvetna om samhällsutvecklingen trots att man ofta berömmar sig för att gå i spetsen för utvecklingen. Saklig upplysning och ökad medvetenhet om vad jämställdhet mellan könen kan innebära för arbetet på teatrar är av nöden.

Kvalitet

Man hänvisar ofta till begreppet kvalitet när man fördelar resurser på teatrar. Satsar man lika mycket pengar på produktioner skrivna eller regisserade av kvinnor? Man säger att det inte finns bra pjäser med kvinnor i huvudrollen eller med ett kvinnligt perspektiv. Hur bedömer man kvaliteten då? Är problemet att det inte finns några intressanta kvinnoroller skrivna, eller är det att dom inte sätts upp, eller är problemet inte teatern utan samhällets bristande jämställdhet? Varför finns det enbart manliga demonregissörer? Får kvinnor förverkliga sina regi-idéer eller motarbetas de under arbetets gång så att vi aldrig har en chans att bedöma kvaliteten i de kvinnliga regissörernas arbete. Påverkar det hur regiuppdragen är fördelade mellan kvinnor och män. Är kvalitet ett ”skenbart neutralt kriterium”. (se nedan, min understrykning)

Förbud mot diskriminering

Direkt och indirekt diskriminering på grund av kön är förbjuden.

Med direkt diskriminering avses i denna lag att

- 1) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av kön, eller att
- 2) kvinnor sinsemellan försätts i olika ställning av orsaker som föranleds av graviditet eller förlossning.

Med indirekt diskriminering avses i denna lag att

1) personer försätts i olika ställning med stöd av en skenbart neutral bestämmelse eller ett skenbart neutralt kriterium eller förfaringsätt, om personerna på grund av förfarandet i praktiken kan missgynnas på grund av sitt kön, eller att

- 2) kvinnor och män försätts i olika ställning på grund av föräldraskap eller familjeansvar.

Ett förfarande som avses i 3 mom. 1 och 2 punkten skall dock inte betraktas som diskriminering, om förfarandet motiveras av ett godtagbart mål och medlen för att uppnå detta mål är befogade och nödvändiga.

Sexuella trakasserier och trakasserier på grund av kön samt befallningar eller instruktioner att diskriminera personer på grund av kön skall anses vara diskriminering enligt denna lag.

7 § har ändrats genom L 232/2005, som träder i kraft den 1.6.2005.

Kan kvotering och konst gå ihop?

Under debatten i Vasa i november väckte frågan om kvotering starka reaktioner. Erfarenheter inom andra områden visar att det finns en koppling mellan det interna jämställdhetsarbetet och det som produceras av en enhet. Värt att diskutera är om kvotering är rätt medel för att uppnå jämställdhet inom scenkonsten? Vilka alternativ finns? Hur ska fler människors

verklighet gestaltas på teaterscenerna? Skall minst 30 % av institutionsteatrarnas repertoar utgöras av pjäser av kvinnliga dramatiker.

Vad är det vi ser på våra scener? Hur ser kvinnorna ut? Och männen? Vissa påstår att scenen ägs av männen. Men i publiken är 3 av 4 kvinnor. Vad är jämställd teater? Finns det och är det något vi vill ha? Lagen uppmanar arbetsgivare att främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter. (se nedan, min understrykning)

6 § ([15.4.2005/232](#))

Arbetsgivarnas skyldighet att främja jämställdheten

Varje arbetsgivare skall i arbetslivet på ett målinriktat och planmässigt sätt främja jämställdheten mellan könen.

För främjande av jämställdheten i arbetslivet skall arbetsgivarna med hänsyn till sina resurser och andra relevanta omständigheter

1) verka för att lediga platser söks av både kvinnor och män,

2) främja en jämn fördelning mellan kvinnor och män i olika uppgifter samt skapa lika möjligheter för kvinnor och män till avancemang.

3) främja jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller anställningsvillkor, särskilt lön,

4) utveckla arbetsförhållandena så att de lämpar sig för både kvinnor och män,

5) göra det lättare för kvinnor och män att förena arbete och familjeliv, framför allt genom att fästa avseende vid arbetsarrangemangen, och

6) verka för att förebygga diskriminering på grund av kön.

Fackligt jämställdhetsarbete

Ett aktivt jämställdhetsarbete kan bedrivas inom Cefistos medlemsorganisationer i samverkan med teatrarnas lokala fackliga organisationer. Man kan aktivt ta del i att utveckla sin teaters jämställdhetsplan och begära en kartläggning av lönebildningen ur ett könsperspektiv. Man kan arbeta för en handlingsplan för justering av osakliga löneskillnader på grund av kön. Man kan också vara aktivare i förhållande till rekryteringsprocesser med tanke på jämlikhet och följa upp hur lediga tjänster ledigförklarar och tillsätts samt bevaka att annonsen är könsneutralt formulerad. (se nedan)

14 §

Förbud mot diskriminerande annonsering

En arbets- eller utbildningsplats får inte annonseras ledig att sökas av enbart kvinnor eller enbart män, om vägande och godtagbara skäl med hänsyn till arbetets eller uppgiftens art inte föreligger eller förfarandet inte grundar sig på en plan som avses i 9 § 2 mom. 4 punkten. ([8.7.1992/624](#))

Ett integrerat jämställdhetstänkande i hela verksamheten minskar också risken för att kvinnor blir oförmånligt behandlade avseende repertoar, sammansättningen av ensembler, tillgången till arbetstillfällen, möjlighet till utveckling i arbetet och utnämningar av chefer och

konstnärliga ledare samt att sådana beslut oreflekterat motiveras av ”konstnärliga skäl”. Ett aktivt fackligt arbete för jämställdhet bidrar till att skapa en arbetsmiljö där kvinnor och män, som grupper och som individer, gemensamt och jämlikt skapar bredd och helhet i verksamheten.

Information på hemsida

Cefisto kunde med fördel öppna en hemsida med informationsmaterial i jämställdhetsfrågor där teaterfältets aktörer själva kunde bekanta sig med viktigt material. På sidan skulle också lagar, skrivelser, beslut i jämställdhetsfrågor finnas tillgänglig.

Anna.Simberg. 1.1.2006

Bilaga 2)

Brev till teaterfältet våren 2006

Bästa teaterarbetare

Det här brevet vänder sig till teaterchefer, ordföranden för fackavdelningar, förtroendemän, arbetsskyddsansvariga och övriga kontaktpersoner inom den finlandssvenska teaterbranschens olika intresseorganisationer samt alla andra intresserade.

Centralförbundet för Finlands Svenska Teaterorganisationer r.f. (Cefisto) har inlett ett mångårigt jämställdhetsprogram. För att leda jämställdhetsarbetet har Cefistos styrelse utsett en arbetsgrupp bestående av Sonja Ahlfors, Arn-Henrik Blomqvist och Wasker Lindblom, ledd av Anna Simberg. Arbetsgruppen följer ett program som Cefisto på sitt möte 26.1. omfattade och som bifogas till det här brevet. Jämställdhetsprogrammet består det första året bl.a. av

- En uppmaning till Cefistos medlemsorganisationer att tillsätta en jämställdhetsarbetsgrupp och utse ett jämställdhetsombud.

Obs! Uppmaningen följer nedan i det här brevet!

- Information om hur man gör upp en jämställdhetsplan, brevutskick den 10.4.
- Ett utbildningsseminarium den 15.5. på Svenska Teaterns Mini-scen kl. 12-18.

Program: Hur gör man upp en jämställdhetsplan, info om utredningen av jämställdhet inom scenkonsterna i Sverige och en ombudsträff. Program bifogas.

- Debatt om jämställdhet inom det konstnärliga fältet under Hangö Teaterträff lördagen den 10.6.
 - Uppföljningsseminarium under hösten.
 - Debatt om jämställd på Cefistos teaterdagar i november i Helsingfors.
 - En kartläggning av jämställdheten inom teaterbranschen, i samarbete med Teatterin Tiedotuskeskus (Tinfo).
- . Arbetet inleds i år men redovisas i juni 2007.

Vi uppmanar nu alla arbetsgivare som har 30 anställda eller flera att tillsätta en arbetsgrupp för uppgörande av en jämställdhetsplan. I arbetsgruppen kunde ingå organisationens ledare, representanter för personalen/fackorganisationerna, arbetsskyddsombudet och ett särskilt jämställdhetsombud som utses av personalen. Det vore önskvärt att också mindre arbetsplatser och organisationer gjorde det samma!

När jämställdhetsombudet är utsett kan den personen ta kontakt med Anna Simberg 050-5480845 för vidare information.

På webbsidan www.tasa-arvoopas.fi finns instruktioner hur man kan gå till väga. Titta gärna också på www.jamstalldhet.se vad man håller på med i Sverige. På webbsidorna www.siba.fi hittar man t.ex. Sibeliusakademiens jämställdhetsplan.

Bilagor:

- 1 Program för utbildningsseminariet 15.5.
- 2 Cefistos jämställdhetsplan.
- 3 Lagen om jämställdhet på arbetsplatser.
- 4 Opas tasa-arvosuunnitelman laatimiseksi.

Tag gärna kontakt med Anna Simberg 050-5480845 med frågor och kommentarer.

Lycka till,

Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp

Bilaga 3)

Program för Cefistos jämställdhetsseminarier:

JÄMSTÄLLDHETEN PÅ TEATRARNA

År 2006 riktar sig Cefistos utbildningsseminarium till hela teaterfältet. Det äger rum måndagen den 15 maj kl. 12-18 på Svenska Teaterns Mini-scen. Dagen är indelad i tre olika arbetspass. Det är möjligt att delta enbart i den andra delen kl. 15-17. Cefisto bjuder på lunch kl 13.30 och kaffe kl.15 på teatern.

Del 1 är praktiskt inriktad och vänder sig i synnerhet till dem som arbetar aktivt med jämställdhetsarbetet, chefer, arbetarskyddsombud, personalrepresentanter m.fl.. Alla intresserade är naturligtvis välkomna.

Man kan också delta i enbart del 2. Kristina Hultman presenterar resultatet av den stora kartläggningen över jämställdheten inom scenkonsten i Sverige, som offentliggörs den 28.4.

Del 3 är ett arbetsmöte för jämställdhetsarbetsgruppen och jämställdhetsombuden.

Program den 15.5

Del 1

12.00 Arbetsgruppen presenterar programmet. Kort lägesrapport från fältet.

12.30 Hur gör man upp en jämställdhetsplan?
Jämställdhetsplanering och jämställdhetslagen: byråchef Pirkko Mäkinen från Jämställdhetsombudsmannens byrå.

13.30-14.15 Lunch

14.15-15 Arbete i mindre grupper. Diskussion.

15-15.15 Kaffepaus

Del 2

15.15-17 Kristina Hultman presenterar betänkandet som lämnats av Kommittén för jämställd scenkonst den 28.4 med bl.a. en kartläggning av jämställdheten inom scenkonsterna i Sverige.

Del 3

17-18 Jämställdhetsombuden och jämställdhetsarbetsgruppen träffas.

Anmälan till seminariet, samt lunch och kaffe, före den 5.5. per e-post till teaterdagsanmalningar@luukku.com och praktiska frågor om seminariet till Margareta Malmberg tel. 09-624242 efter den 23.4.

Frågor angående jämställdhetsarbetet per e-post till anna.simberg@kolumbus.fi.

Alla hjärtligt välkomna!

Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp

Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp under ledning av Anna Simberg har planerat den traditionella diskussionen under teaterdagarna -06 och -07.

Anställd? Till vilket pris?

Måndagen den 20.11. kl. 12-14.30 2006 på Skillnadsgatan 7

Ämnet är rekrytering och löner ur jämställdhetsperspektiv

Diskussionsledare: Niklas Häggblom, skådespelare,
jämställdhetsarbetsgruppen
Panel, bl.a: Anna Carlsson, ordf. för Teaterförbundet (Sverige)
Johan Storgård, chef för Svenska Teatern
Marina Meinander, Regissörsförbundet
Tommi Saarikivi, jurist vid Teatteriliitto
Anu Saari, tidigare teaterchef för bl.a. Uleåborgs stadsteater

DE FINLANDSSVENSKA TEATERDAGARNA 18-19.11.2007
ÅBO SVENSKA TEATER

söndag kl. 14 ca efter höstmötet

JÄMSTÄLLDHET & PASSIVITET, Studion

Inledningar:

Siw Handroos-Kelekay om sammanställning utgående från enkätsvaren, den konstnärliga personalens svar om jämställdhet och konstnärliga frågor.

Anna Simberg om passivitet och jämställdhet, utgående från enkätsvaren

Monika Holmström om sexualiseringen på teatern

måndag kl. 14.30 Diskussion HALVVÄGS & eftermiddagskaffe

Temat: Hur går det med jämställdhetsarbetet? Är personalen med i arbetet?

Diskussionsledare Anna Simberg

Panel: Cheferna från teatrarna/alt. jämställdhetsansvariga

Hälsning av kultur- och jämställdhetsminister Stefan Wallin

Tiljan

-16.00 Teaterdagarna avslutas

Cefistos utbildningsdag 2008

Måndagen den 6 oktober kl 12-16 i Amos-salen på Svenska Teatern i Helsingfors.

Ronnie Hallgren:

Hur kan man beakta jämställdhet som teaterchef och som regissör?

Cefistos utbildningsdag 2008 kommer att handla om jämställdhet igen, och kanske för sista gången på ett tag! Vi får besök av Ronnie Hallgren, teaterchef och VD för Göteborgs Stadsteater. Han jobbar aktivt med jämställdhetsfrågor i varje beslut och i repertoarläggningsen på teatern. Även i repetitionsarbetet. Detta har han med sig från sin tid som chef för västsvenska teatern i Borås och Uddevalla. Han var en av de fyra som skrev "Plats på scen" och han är nu också professor i scenframställning med inriktning på jämställdhet vid Göteborgs universitet.

Program:

12.00 Kort lägesrapport, Cefistos jämställdhetsprojekt närmar sig sitt slut.

12.15 Ronnie Hallgren: "Halva scenen och hela friheten - att jämställdhetsintegrera en teaterinstitution"

kaffepaus

14.00 Workshop med Ronnie Hallgren: "Hur vi arbetar med jämställdhet och genus i den konstnärliga processen".

Diskussion och frågor.

Serveras kaffe och smörgåsar! Anmälan till <http://www.cefisto.fi>

Bilaga 4)

Obs! Resultatet som skild pdf på www-cefisto.fi

CEFISTOS ARBETSPLATSENKÄT OM JÄMLIKHET MELLAN KÖNEN

Ändamål:

- Arbetsplatsenkäten för kartläggning av jämlikheten mellan könen (= jämställdheten) på teatrarna görs på initiativ av Cefistos medlemsteatrar.
- En systematisk och målinriktad utveckling av jämställdheten på arbetsplatsen förutsätter kännedom om personalens upplevelser av jämställdheten i praktiken, värden och attityder.
- Enkätsvaren behandlas konfidentiellt och läses endast av utredarna Anna Simberg och Siw Handroos-Kelekay, som har tystnadsplikt och som inte själva jobbar på någon teater.
- Utredarna sammanställer en helhetsredovisning av det inkomna materialet samt redovisar de enskilda teaternas material fränsett de svar som märkts med #.
- **Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #.
Teatrarna får inte heller tillgång till de individuella svarsblanketterna!**
- Teatrarna använder sitt eget material till att uppgöra en jämställdhetsplan, vilket enligt lagen alla arbetsplatser med flere än 30 arbetstagare måste uppgöra. För mindre teatrar är det frivilligt.

Praktiska instruktioner för ifyllandet:

- Enkäten besvaras av alla som arbetar på teatern under perioden oktober-november 2006, både av personer med fortlöpande kontrakt och tidsbundna kontrakt samt av frilansare. Vissa frågor besvaras inte av frilansarna.
- Har du arbetat en längre tid på samma teater svarar du utgående från situationen på arbetsplatsen under det senaste året, annars enbart utgående från nuläget.
- Alla svarar utgående från egna erfarenheter.
- Blanketten ifylles på arbetstid, beräknad tid en timme.

Retur:

- Blanketten returneras i slutet bifogat kuvert till teaterns kontaktperson som skickar den vidare till utredarna
- Deadline för returnerande av blanketten är 30.11.2006.

CEFISTOS ARBETSPLATSENKÄT OM JÄMLIKHET MELLAN KÖNEN

1. Mina bakgrundsuppgifter

1A. Kön (ringa in rätt alternativ)

1. Kvinna
2. Man

#1B. Ålder _____

1C. Teatern där jag jobbar _____

#1D. Avdelningen där jag jobbar: _____
(ex. chefsnivå, skådespeleri, övr. konstnärlig, teknik, verkstad, syateljé, pr, biljettkassa, kontor osv.)

#1E. Arbetsförhållandets karaktär

- | | |
|------------------------|-----------------|
| 1. Fast anställning | 2. Frilans |
| 3. Tidsbundet kontrakt | 4. Snuttjobbare |

2. Arbetstid

2A. Har du under den senaste månaden utfört övertidsarbete utöver den officiella arbetstiden, för vilket du erhållit extra ersättning?

- | | |
|----------------------------------------------------------|--------|
| 1. Ja | 2. Nej |
| 3. Om ja, fick du ersättning i pengar eller i tid? _____ | |

2B. Har du under den senaste månaden utfört övertidsarbete utöver den officiella arbetstiden, för vilket du INTE erhållit extra ersättning?

- | | |
|-------------------------|--------|
| 1. Ja | 2. Nej |
| 3. Om ja, varför? _____ | |

2C. Upplever du, att det är möjligt för dig att neka till att utföra övertidsarbete?

- | | |
|---------------------------|--------|
| 1. Ja | 2. Nej |
| 3. Om inte, varför? _____ | |

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen.

3. Utbildning och arbetsuppgifter

3A. Jag kan delta i utbildning med anknytning till arbetet

1. Ja
2. Nej
3. Aldrig, kommentar: _____

3B. Jag kan utveckla mig själv och mitt kunnande i mitt arbete

1. Ja
2. Nej
3. Om nej, kommentar: _____

3C. I mitt nuvarande arbete har jag möjlighet att avancera

1. Ja
2. Nej
3. Om nej, kommentar: _____

3D. Vilka faktorer försvårar möjligheten att delta i vidareutbildning? (Ringa in flere alternativ vid behov)

1. Ingenting
 2. Kön
 3. Ekonomin
 4. Anställningsförhållandena
 5. Brådska på arbetet
 6. Bristen på lämplig utbildning
 7. Det har inte erbjudits möjlighet att delta i någon utbildning
 8. Personliga orsaker
 9. Annat, vad;
-

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen.

3E. Arbetar du med uppgifter som motsvarar ditt kunnande?

1. Ja
2. Nej, jag arbetar med mera krävande uppgifter
3. Nej, jag arbetar med mindre krävande uppgifter

3F. Upplever du att du åsidosatts i följande situationer? (Kryssa för flere alternativ vid behov)

	Ja	Nej
1. I fördelningen av arbetsuppgifterna		
2. I karriärutvecklingen		
3. I avlöningen		
4. I fördelningen av arbetsutrymmen eller -redskap		
5. I fördelningen av produktionsbudgeten		
6. I möjligheten att delta i utbildning arrangerad av arbetsgivaren		
7. I anställningssituationen		
8. I fördelningen av arbetsmängden		
9. I möjligheten att få information om nya uppgifter		

3G. (Svara på det här, om du svarade jakande på någon av föregående frågor). Vad tror du att särbehandlingen beror på? (Ringa in flere alternativ vid behov)

1. På min ålder
 2. På mitt kön
 3. På min ställning
 4. På mina åsikter
 5. På mitt ursprung
 6. På mina personliga egenskaper
 7. Annat, vad?;
-

3H. Hur har du upplevt betydelsen av ditt eget kön i arbetslivet?

1. Mitt kön har varit till nytta i arbetet/i karriären.
2. Mitt kön har försvårat mitt arbete/mina avancemangsmöjligheter.
3. Mitt kön har inte haft någon inverkan på mitt arbete/min karriär.

Kommentar:

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen

4. Arbetsgemenskapen och atmosfären på teatern

4A. Jag arbetar främst med	4B. Om jag fick välja skulle jag arbeta med
1. Kvinnor	1. Kvinnor
2. Män	2. Män
3. Bådadera	3. Bådadera

4C. Mina förmän är främst	4D. Om jag fick välja förmän skulle jag välja
1. Kvinnor	1. Kvinnor
2. Män	2. Män
3. Bådadera	3. Bådadera

4E. Lämpar sig det arbete du gör lika bra för kvinnor som för män?

1. Ja 2. Nej.
 #3. Om nej, varför inte? _____

4F. Hur beskriver följande karaktäriseringar arbetsplatsklimatet inom den produktion du jobbar med just nu?

	Helt av annan åsikt	Delvis av annan åsikt	Kan inte säga	Delvis av samma åsikt	Helt av samma åsikt
1. Det är bra anda i mitt produktionsteam					
2. Jag får hjälp av mina arbetskamrater					
3. Jag uppskattas i mitt produktionsteam					
4. Min regissör/scenograf/designer uppmuntrar mig					
5. Min regissör/scenograf/designer behandlar könen jämlikt					
6. Sättet att leda mitt produktionsteam är rättvist					
7. Jag har möjlighet att påverka saker som rör mitt arbete i produktionen					
8. Jag får tillräcklig information om saker som rör produktionen					
9. Jag kan planera mitt arbete självständigt					
10. Det förekommer ingen arbetsplatsmobbning i mitt produktionsteam					

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen

4G. (Frågan gäller endast personer med fortlöpande kontrakt eller tidsbundet kontrakt på samma teater under ett helt år). Hur beskriver följande karaktäriseringar arbetsplatsklimatet på din teater i allmänhet under det senaste året?

	Helt av annan åsikt	Delvis av annan åsikt	Kan inte säga	Delvis av samma åsikt	Helt av samma åsikt
1. Det är bra anda på min teater					
2. Jag får hjälp av mina arbetskamrater					
3. Jag uppskattas på min teater					
4. Min förman uppmuntrar mig					
5. Min förman behandlar könen jämlikt					
6. Sättet att leda teatern är rättvist					
7. Jag har möjlighet att påverka saker som rör mitt arbete					
8. Jag får tillräcklig information om saker som rör mitt arbete					
9. Jag kan planera mitt arbete självständigt					
10. Det förekommer ingen arbetsplatsmobbning på min teater					

5. Uthålligheten / att orka på arbetsplatsen

5A. Hur bedömer du din arbetstakt under det senaste året?

1. Den har ökat
2. Inga förändringar
3. Den har minskat

5B. Hur bedömer du den fysiska belastningen under det senaste året?

1. Den har ökat
2. Inga förändringar
3. Den har minskat

5C. Hur bedömer du den mentala belastningen under det senaste året?

1. Den har ökat
2. Inga förändringar
3. Den har minskat

5D. Hur mycket ansvar har du i ditt arbete?

1. För mycket
2. Lagom
3. För lite

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen

5E. Arbetar du i samma kroppsställning största delen av dagen ? Ja Nej

5F. Är dina arbetsuppgifter tillräckligt varierande och intellektuellt stimulerande? Ja Nej

5G. Håller du sjukledighet när du behöver? Ja Nej

Om nej, varför? _____

5H. Händer det att du sjukskriver dig pga psykisk stress? Ja Nej

5I. Hur har du bemötts vid längre eller återkommande sjukledighet? _____

5J. Har du rätt till subventionerad hälsovård? Ja Nej

Kommentar: _____

6. Avlöningen

6A. På vilka grunder bestäms lönen på din arbetsplats? (Ringa in flere alternativ vid behov)

1. Genom kollektivavtal
2. Genom personliga löneavtal
3. Vet inte
4. Lönesättningen är hemlig
5. Annat, vad? _____

6B. Avlöningen motsvarar kraven som mitt arbete ställer på mig Ja Nej

6C. Jag anser att min avlöning är rättvis, jämfört med inkomsten för andra som utför samma eller likartade arbetsuppgifter Ja Nej

6D. Jag anser att min avlöning är rättvis, i förhållandet till den arbetsmängd jag har och den arbetstid jag lägger ner på utförandet av dem Ja Nej

6E. Kan du själv påverka din lön genom utbildning och kompetensutveckling? Ja Nej

6F. Tror du villighet/möjlighet att jobba övertid premieras i löneförhandlingarna? Ja Nej

6G. Tror du eventuella löneförmåner är rättvist fördelade mellan kvinnor och män på din teater? Ja Nej

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen

7. Sexuella trakasserier

#7A. Har någon på din nuvarande arbetsplats

	Ja	Nej
1. Kommenterat din kropp eller din sexualitet på ett sätt som du upplevt sårande		
2. Uttalat dubbeltydigheter eller kommentarer som du upplever störande		
3. Haft framme bilder eller material av sexuell karaktär som du upplever störande		
4. Skickat åt dig osaklig post, e-post eller ringt trakasserande samtal		
5. Gjort närmanden eller rört dig fysiskt mot din vilja		
6. Föreslagit sex på ett sätt som du upplevt trakasserande		

#7B. Förekommer det på din teater en sexistisk eller könskränkande jargong?

Ja Nej

#7C. Känner du dig själv tvungen att delta i jargongen mot din vilja?

Ja Nej

#7D. Förekommer det osynliggörande av kvinnor eller män vid möten etc.?

Ja Nej

#7E. Känner du till din teaters policy gällande sexuella trakasserier?

Ja Nej

#7F. Vet du till vem du skall vända dig om du trakasseras sexuellt?

Ja Nej

#7G. Behövs det mera information på din arbetsplats om sexuella trakasserier?

Ja Nej

#7H. Känner du till någon arbetskamrat som anmält sexuella trakasserier?

Ja Nej

#7I. Blir någon på din teater trakasserad för att den arbetar med jämställdhetsfrågor?

Ja Nej

Direktiv: Ifall du inte själv upplevt trakasserier, gå vidare till punkt 8.

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen

#7K. Från vem har du upplevt dylika trakasserier på din nuvarande teater?

1. En arbetskamrat
2. Din förman
3. Din tillfälliga arbetsledare i produktionen
4. En underlydande
5. En kund
6. Någon annan, vem? _____

#7L. Fortsätter trakasserierna fortfarande?

1. Ja 2. Nej
Kommentar; _____

#7M. Har du tagit upp saken med den som trakasserade dig?

1. Ja 2. Nej
Kommentar; _____

#7N. Har du kunnat ta upp saken med din förman eller chef?

1. Ja 2. Nej
Kommentar; _____

#7O. Om du har kunnat ta upp saken, har du fått stöd? Hjälpte det?

1. Ja 2. Nej
Kommentar; _____

#7P. Har du tagits på allvar på arbetsplatsen efter att du tagit upp saken?

1. Ja 2. Nej
Kommentar; _____

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen

#7Q. Har du tidigare i ditt teaterarbete blivit utsatt för sexuella trakasserier?

1. Ja 2. Nej
Kommentar; _____

Om du svarade ja på frågan 7Q, påverkar saken dig fortfarande?

2. Ja 2. Nej
Kommentar; _____

8. Kombinerandet av arbete och familjeliv

8A. Ställdes det frågor till dig under din anställningsintervju som kan anses vara könsdiskriminerande (t.ex. frågor om graviditet mm)?

1. Ja 2. Nej
Kommentar; _____

8B. Har din arbetstid kunnat vara flexibel om familjesituationen krävt det?

1. Ja 2. Nej
3. Frågan är inte aktuell

8C. Har du kunnat stanna hemma och vårda sjuka barn vid behov?

1. Ja 2. Nej 3. Frågan är inte aktuell
4. Om nej, varför inte? _____

8D. Om du har varit på moderskaps-, faderskaps- eller föräldraledighet, hur har din arbetsplats förhållit sig till saken?

	Positivt	Neutralt	Negativt	Kan inte säga
Ledningen				
Facket				
Arbetskamraterna				

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen

8E. Hur har användningen av de ovannämnda ledigheterna (8C och 8D) emottagits på din teater?

1. De har uppfattats som fördelar
2. De har inte haft någon inverkan
3. De har skadat min ställning
4. Jag har gjorts till åtlöje
5. Mina arbetsuppgifter har förändrats under min frånvaro
6. När jag återvände fanns inte längre mina arbetsuppgifter kvar

9. Jämställdhet och dina egna värderingar

9A. Hur upplever du jämställdheten på din teater?

	Helt av annan åsikt	Delvis av annan åsikt	Kan inte säga	Delvis av samma åsikt	Helt av samma åsikt
1. Kvinnor och män är jämnt fördelade på olika uppgifter					
2. Kvinnor och män värderas lika som arbetstagare					
3. Avlöningen av kvinnor och män är rättvis					
4. Kvinnor och män har lika stora möjligheter till avancemang					
5. Kvinnor och män har lika stora möjligheter att utvecklas i arbetet					
6. Kvinnor och män har lika stora möjligheter till fortbildning					
7. Kvinnor och män har lika stora möjligheter att använda sig av föräldraledigheter					
8. Kvinnor och män deltar lika mycket i beslutsfattandet					
9. Lika förväntningar ställs på kvinnor och män					

9B. Vad tycker du jämlikhet mellan könen i arbetslivet innebär?

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen

9C. Om du anser att det finns jämställdhetsproblem på din teater, vilket anser du vara det centrala problemet?

9D. Vad anser du att man borde göra för att främja jämlikheten mellan könen på din teater?

10. Eventuella övriga kommentarer

Returnera blanketten senast 30.11.2006 i bifogat slutet kuvert till teaterns kontaktperson som skickar kuverten vidare till utredarna.

#) Teatrarna får inte tillgång till sammanställningen av de svar som märkts med #. Cefistos arbetsplatsenkät om jämlikheten mellan könen

Bilaga 5)

Jämställdhetscheck för den konstnärliga processen - framtagen 2006 av Sveriges Teaterförbund, fackförbundet för scen och media.

Repertoarplanering generellt

Repertoaren tas fram av en grupp där både kvinnor och män finns representerade. Alla i gruppen har reellt inflytande över valet av repertoar. JA NEJ

Vi diskuterar **genus/jämställdhetsaspekten** vid repertoarval, både vid val av enskild uppsättning med också över längre perioder, t.ex. spelårsvis (exempelvis genom att reflektera över andelen berättelser som skildrar kvinnor respektive män). JA NEJ

Vi har reflekterat över kön, makt och sexualitet i förhållande till de enskilda **texter** som diskuterats. JA NEJ

Planering av enskild uppsättning

Val av konstnärligt team

	Man	Kvinna
Skapare av verket (ex. dramatiker)		
Regissör/koreograf		
Regiassistent		
Scenograf/kostymör		
Dramaturg		
Ljussättare		

Val av scenartister (t.ex. skådespelare/dansare/sångare/musikalartist/musiker)

Rollfördelning	(antal)	Man/män	Kvinna/kvinnor
Roller/uppgifter			
(totalt i denna uppsättning)			
Varav drivande roller			
Varav stödjande roller			
Annat (t.ex. minuter på scen)			

Ålderfördelning(antal)	Man/Män	Kvinna/kvinnor
20-30 år		
31-45 år		
46-60 år		
61 år och över		

Repetitionsprocessen

Vi har analyserat vem/vilka som är **subjektet** i vår uppsättning, alltså från vems/vilkas perspektiv pjäsen berättas (t.ex. en mans eller en kvinnas) och är medvetna om hur det påverkar berättelsen. JA NEJ

Vår **rollsättning** är analyserad ur ett jämställdhets/genus-perspektiv, t.ex. har vi undersökt om det finns könsneutrala roller eller om det finns konstnärliga vinster av att byta kön på någon/några roller. JA NEJ

Gestaltningen i vår uppsättning är analyserad ur ett jämställdhet/genusperspektiv. Vi har därmed undvikit att ge schablonartade bilder av vad manligt/kvinnligt är/bör vara.	JA	NEJ
Vi har reflekterat över hur ålder på kvinnliga respektive manliga karaktärer i berättelsen bidrar till att konservera eller utmana rådande föreställningar om relationen man/kvinna.	JA	NEJ
<u>Känsliga scener</u>		
Om avklädda scener och/eller scener av sexuell natur förekommer i vår uppsättning, så är de noga övervägda och kan motiveras konstnärligt. Vi har därigenom undvikit slentrianmässig exponering av kvinnors och mäns kroppar.	JA	NEJ
Vi hanterar ev. avklädda scener/scener av sexuell natur med stor varsamhet (exempelvis genom att låta scenartisterna få möjlighet att repetera utan resten av ensemblen/personalen närvarande).	JA	NEJ
Ombyten/klädprovningar sker så avskilt som möjligt (loger, skärmar bakom scen) och det finns respekt bland <i>hela</i> personalen för att den som p.g.a. sitt arbete måste vara helt eller delvis avklädd kan känna sig utsatt.	JA	NEJ
<u>Trakasserier</u>		
Alla som arbetar med uppsättningen är medvetna om att sexuella trakasserier och trakasserier p.g.a. kön är förbjudet enligt lag, och alltså inte får förekomma på arbetsplatsen/under arbetet.	JA	NEJ
<i>Hela</i> personalen (också frilansare, vikarier, praktikanter et.c.) känner till innehållet i den jämställdhetsplan och den policy mot sexuella trakasserier som arbetsgivaren är enligt lag är skyldig att upprätta för arbetsplatsen.	JA	NEJ
Arbetsledningen (exempelvis regissören) har utbildning i hur man arbetar mot trakasserier.	JA	NEJ
<u>Kostym/Mask</u>		
Vi är medvetna om vilka val som görs av kostym/mask och för kvinnor respektive män och vilka bilder vi därigenom förmedlar till publiken.	JA	NEJ
<u>Marknadsföring</u>		
Marknadsföringen av uppsättningen är analyserad ur ett jämställdhet/genusperspektiv. Vi har tänkt igenom hur män och kvinnor beskrivs i ord och bild och hur kroppar exponeras i marknadsföringen.	JA	NEJ
Marknadsavdelningen har utbildning i jämställdhet/genusfrågor.	JA	NEJ

Bilaga 6)

Utdrag från www.tasa-arvo.fi / Jämställdhetsombudmannens byrå

Lite historia

Jämställdhetslagen trädde ikraft 1.1.1987

Lagen har förnyats

- år 1992: diskriminering på grund av graviditet och föräldraskap förbjöds
- år 1995: reglering om jämställdhetsplanering
- kvotbestämmelsen preciserades arbetsgivarens skyldighet att underlätta samordning mellan arbete och familjeliv
- sexuellt trakasserier tillfogades
- år 2005: lagen förnyades i sin helhet

Jämställdhetsombudsmannens byrå grundades 1.1.1987

Organisationsreform 2001

- jämställdhetsombudsmannen fick en klar roll som lagens bevakare
- jämställdhetsenheten grundades inom social- och hälsovårdsministeriet
- delegationen för jämlikhetsärenden (grundats 1972) fortsätter som permanent delegation
- jämställdhetsutskottet (grundats 1987)

Jämställdhetsombudsmän

Paavo Nikula 1987 - 1991

Tuulikki Petäjäniemi 1991 - 1994

Pirkko Mäkinen 1995 - 2002

Päivi Romanov 2002 - 2007

Pirkko Mäkinen 2007 -

Från första början har jämställdhetsombudsmannen varit sysselsatt med frågor gällande arbetsliv såsom diskrimineringsmisstänkanden i rekrytering och lön, tidsbundna arbetsförhållanden och problem anknutna till graviditet och föräldraledighet.



En stor fråga under Paavo Nikulas tid var olika pensionsförmåner. På grund av EU-medlemskapet var man tvungen att förenhetliga olika giltiga pensionsåldrar.

Nikula fick ta ställning till om det är tillräckligt med bara en representant av det ena könet - vanligen kvinnor - i olika offentliga organ såsom utskott och kommittéer. Lagen talade då om "presentation av kvinnor och män" men representationen specificerades inte mera exakt.



Tuulikki Petäjänienis speciella område var lönefrågor. Redan innan hon blev jämställdhetsombudsman var hon med i olika arbetsgrupper som övervägde arbetsvärdering och ikalönsfrågor.

Jämställdhetsombudsmannens arbete betonades huvudsakligen fortfarande i arbetslivet. Under Petäjänienis tid började man i rekrytering fästa uppmärksamhet vid arbetets kravnivå och vid lämplighet av sökandens erfarenhet och utbildning till arbetet ifråga. Man insåg också att en acceptabel orsak att välja personen till ett arbete kunde vara hans/hennes särskilda lämplighet till arbetet ifråga.



Den tredje jämställdhetsombudsmannen Pirkko Mäkinen startade sin period samma dag som Finland blev medlem i EU dvs. 1.1.1995. Några månader senare trädde ikraft den för första gången grundligt renoverade jämställdhetslagen. I renoveringen korrigerade man iakttagna brister och förenhetligade lagen med EU-lagstiftningen. Samtidigt reglerade man om jämställdhetsplaneringen. Lagen försågs också med kvotbestämmelse. Tack vare kvotbestämmelsen har kvinnor och män mera och mera jämlikt deltagit i det offentliga beslutsfattandet. På motsvarande sätt har mäns andel vuxit i organ som bestämmer över hälsovård, social verksamhet och utbildning.



Päivi Romanov var den fjärde jämställdhetsombudsmannen. Romanov har betonat jämställdheten som en grundrättighet. Romanovs period färgades av

ändringsprocesser: den ännu en gång förnyade jämställdhetslagen trädde ikraft i juni 2005 och den elektroniska kommunikationen med myndigheter blev allt vanligare. Redan på sommaren 2001 hade jämställdhetsarbetets organisation förändrats: utom jämställdhetsombudsmannens byrå och delegationen för jämlikhetsärenden grundade man också jämställdhetsenheten vars uppgift var att framställa, utveckla styrelsens jämställdhetspolitik samt koordinera dess verkställighet.

Den nuvarande jämställdhetsombudsmannen är Pirkko Mäkinen.
Hon återvände till jämställdhetsombudsmannens byrå under vårvinter 2006.

Arbetsgivarens skyldigheter

26.5.2004

Varje arbetsgivare har enligt lagen allmän skyldighet att främja jämställdheten på ett målmedvetet och planmässigt sätt. Detta gäller såväl offentliga som privata arbetsgivare. Denna skyldighet har en speciell betydelse på de arbetsplatser där arbetsuppgifterna mycket långt är uppdelade enligt kön.

Arbetsgivaren skall verka så att såväl kvinnor som män söker sig till lediga arbetsplatser och uppgifter. Arbetsgivaren skall se till att kvinnor och män på en jämlik basis placeras i olika uppgifter och att de ges samma möjligheter till avancemang genom utbildning och planering av karriären. Vid anställning eller då arbetstagare väljs till utbildning får man inte gynna det ena könet så att man planerar en karriär på förmansnivå endast för personer som hör till detta kön. Arbetsförhållandena skall utvecklas så att de lämpar sig lika väl för kvinnor som för män. Man skall också sträva till att underlätta samordningen av kvinnornas och männens arbetsliv och familjeliv. En arbetsgivare skall också verka så att ingen blir föremål för sexuella trakasserier i arbetslivet.

Arbetsgivaren kan inte fransäga sig sina skyldigheter med hänvisning till attitydmotstånd. Kundernas förväntningar eller de egna arbetstagarnas motstånd får t.ex. inte stå i vägen för jämställdhetssträvandena.

Planering av jämställdhet

26.5.2004

Om en arbetsgivare har en personal i arbetsförhållande som regelbundet överstiger minst 30 arbetstagare, skall arbetsgivaren i den personal- och utbildningsplan eller verksamhetsplan för arbetarskyddet som uppgörs årligen, ange åtgärder för hur jämställdheten mellan kvinnor och män på arbetsplatserna kunde genomföras i en snabbare takt.

De jämställdhetsåtgärder som intas i planen eller programmet skall vara konkreta åtgärder eller åtgärdsprogram, genom vilka man främjar genomförandet av jämställdhet på arbetsplatserna.

Delområden som kan ingå i jämställdhetsplanen är t.ex. utvecklande av ansökningsförfarandet, främjande av att kvinnor gör framsteg i karriären, arbetsförhållanden, avlöning, personalutbildning, deltagande i arbetsgrupper, nyttjande av familjepolitiska rättigheter, att kvinnor och män på en jämbördig basis sköter olika uppgifter, attityder som gäller

jämställdhet, skapande av ett system med kontaktperson i jämställdhetsärenden, främjande av jämställdhet inom ledarskiktet och utvecklande av arbetarskyddet.

Kvoterna och principen om en jämlik representation

26.5.2004

Ett grundläggande mål för jämställdhetslagen är att kvinnor och män på en jämbördig basis skall kunna delta i den samhälleliga planeringen och det samhälleliga beslutsfattandet. I statliga kommittéer, delegationer, arbetsgrupper och andra motsvarande berednings-, planerings- och beslutsorgan samt i kommunala organ skall kvinnor och män vara representerade till minst 40 procent. Lagen gäller nu även beslutande organ men dock inte kommunfullmäktige.

Kommunala organ är bl.a. kommunstyrelsen, nämnderna, direktionerna och kommittéerna samt sektioner inom kommunstyrelsen, nämnderna och andra organ liksom även valbestyrelser, utskott och revisorer som tillsatts av fullmäktige. Bestämmelsen gäller såväl ordinarie ledamöter som suppleanter.

Inom området för kommunalt samarbete skall kvotprincipen tillämpas på mellankommunal ombudsstämma samt på kommunförbundens förbundsfullmäktige, förbundsstyrelse, nämnder, direktioner och kommittéer. Bestämmelsen gäller även samkommuner.

Delegationer som representerar en myndighet eller ett förvaltningsområde i det internationella samarbetet omfattas också av bestämmelsen om kvoter.

Det åligger den myndighet som bereder tillsättandet av ett organ att se till att kvotbestämmelsen efterföljs och att det redan i det skede då kandidater uppställs beaktas att kravet på att vardera könet representeras kan uppfyllas.

I tabellen nedan har minimiantalet kvinnor och män i organ av olika storlek beräknats:

Medlemmar	Kvinnor/ män, minst	Medlemmar	Kvinnor/ män, minst
2	1	11	5
3	1	12	5
4	2	13	6
5	2	14	6
6	3	15	6
7	3	16	7
8	4	17	7
9	4	18	8
10	4	19	8
		20	8

Principen om en jämn representation i avseende på kön har utsträckts till att gälla även annan offentlig förvaltning. Om ett ämbetsverk, en inrättning eller ett bolag med kommunal eller statlig majoritet har ett förvaltningsråd, en direktion eller ett annat lednings- eller förvaltningsorgan som består av förtroendevalda skall i organen finnas en jämn representation.

Bilaga 7)

Upprop till Teaterhögskolan:

Bästa mottagare!

Vid Svenska institutionen för skådespelarkonst på Teaterhögskolan utbildas skådespelare. Det kaotiska arbetsfältet kräver alltmer yrkesskicklighet, hantverkskunnande, förtrogenhet med terminologi, begrepp. En skådespelare bör ha även en stark teoretisk kunskap för att kunna möta de krav arbetslivet ställer. En titt på Teaterhögskolans websida bjuder på en del överraskningar. I undervisningsplanen för Svenska institutionen för skådespelarkonst ingår kurser i bl.a. Konst och Etik, Skådespelarverkstad 3, Skådespelarverkstad 4. För något som benämnts Studioperiod 3 sägs målsättningen vara bl.a. ”att fokusera på en fördjupad psykologisk skådespelarteknik”. Så långt allt väl. Det som är överraskande är att varken filosofer, psykologer eller skådespelare nämns bland lärarna. Ingen kurslitteratur finns heller nämnd i anslutning till de olika kurserna. På websidan finns en lista med referenslitteratur som de studerande förväntas läsa under sin studietid. Där ingår världsdramatikens klassiker, skönlitteratur och annat som kan anses höra till allmänbildningen för vem som helst. Regissörer som Meyerhold, Brecht, Brook och Långbacka lyfts fram. Av den litteratur som fokuserar på skådespelarens konst och hantverk, d.v.s. det eleverna rimligtvis borde lära sig, finns endast Stanislavskij med. Bl.a. Dennis Diderot, Frederik Schyberg, Robert Cohen och Michail Tjechov lyser med sin frånvaro. Litteraturlistan borde med andra ord kompletteras och kurslitteratur specificeras för de olika studieperioderna.

Man har tidigare från Svenska institutionen för skådespelarkonst vid Teaterhögskolan låtit förstå att elevantagningen sker efter moget övervägande, att varje individ har rätt att bli bedömd på samma grunder oavsett kön eller andra olikheter, att man väljer enligt kvalitet; de bäst lämpade, de mest begåvade. Bra om så vore! Men tillåt oss att betvivla. Varför?

Vi är alla människor. Vi är benägna att fälla omdömen om andra människor inom en mycket kort tidsrymd, omdömen som är svåra att bli av med. Jag känner mig hotad av en viss individ, jag attraheras av en annan. Intuitivt och djupt mänskligt. Om jag ska sitta i en jury som avgör elevantagningen vid en högskola bör jag vara medveten om detta.

Mitt omdöme gällande just hot eller attraktion är starkt förknippat med den andra personens kön. Könrollerna spelar in på ett avgörande sätt. Flickor, eller unga kvinnor, får gärna vara olika varandra men mellan mina öron finns en norm för vad jag anser vara ”kvinnligt”, och samma sak gäller för pojkar/unga män. Vid tidigare elevantagningar till svenska institutionen för skådespelarkonst är det tydligt att det funnits en norm för ”kvinnligt” och ”manligt”. På varje årskurs finns en eller två mer annorlunda individer men sällan fler än det. De finns där för att fylla en kvot. De är undantagen som bekräftar regeln.

Att tala om begåvning och kvalitet är helt OK om man är medveten om att det handlar om en ytterst subjektiv bedömning. Vid en elevantagning till en högskola borde man tydligare kunna definiera begreppen. Vad är det man egentligen är ute efter? Varje individ som inte antas känner sig säkerligen orättvist behandlad. Att prata om bristande begåvning och kvalitet som motiveringar till att man lämnats utanför gör saken värre.

Från Svenska institutionens sida har man också låtit förstå att man utbildar skådespelare för teaterfältets behov och därför tagit in fler pojkar. Detta trots att högskolorna är autonoma

läroinrättningar med vetande och kunnande som självklara grundprinciper. En högskola borde väl agera gaspedal snarare än broms. Fältet får anpassa sig till de nyutbildade, inte tvärtom. Den nämnda snedvridna motiveringen har också gett Teaterhögskolans svenska institution den tvivelaktiga uppgiften att kvotera in pojkar till utbildningen och därmed senare till teaterfältet. Det är dags för Teaterhögskolan att frigöra sig från detta uppdrag.

Nu till själva appellen som vi är här för att överrätta.

Tidpunkten för överrättandet har vi valt för att appellen varken ska uppfattas som en modefluga eller som ett försök till att direkt påverka elevantagningen. Medvetandet om genus, eller socialt kön, är märkbart högre än då diskussionen startade och det är drygt ett år fram till nästa elevantagning.

Bland undertecknarna noterar vi en övervägande del finlandssvenska teatermännskor, men även männskor från det finskspråkiga teaterfältet, dessutom pedagoger – såväl inhemska som utländska - som jobbat vid svenska institutionen, lärare vid andra högskolor i Finland, Teaterhögskolans egna elever, teaterchefer.

Så här lyder appellen:

Till rektorn och styrelsen för Teaterhögskolan och till ledningen för Svenska institutionen för skådespelarkonst vid Teaterhögskolan i Helsingfors

Könsfördelningen bland de antagna till den svenskspråkiga skådespelarutbildningen har varit snedvriden med en övervägande del manliga antagna de flesta gångerna. Vi undertecknade anser att det här missförhållandet bör justeras enligt principen 50% kvinnor och 50% män så att könsfördelningen bland de antagna i fortsättningen är jämn. Vidare anser vi att båda könens villkor, kunskaper och erfarenhet i lika hög grad skall stå i fokus under utbildningen.

Till höger om denna text finns en faktaruta med könsfördelningen bland de antagna vid Svenska institutionen för skådespelarkonst sedan 1979. I de fyra senaste antagningarna syns en tydlig trend. Det blir fler och fler män, färre och färre kvinnor.

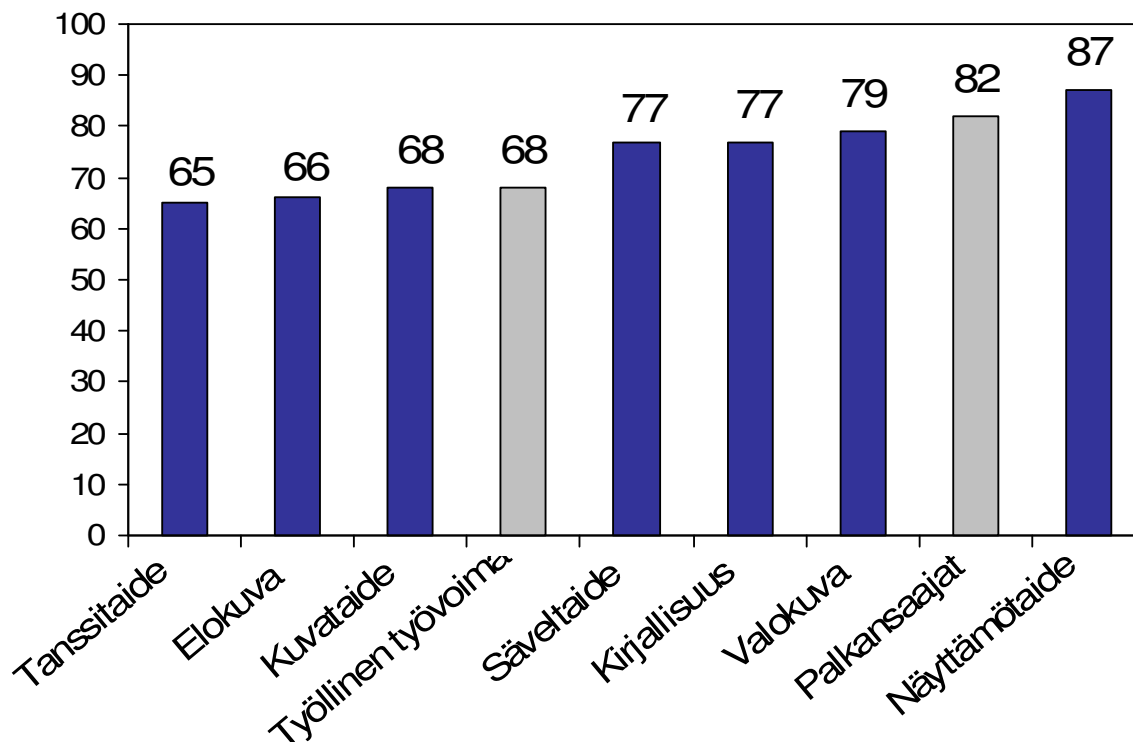
Niklas Häggblom, skådespelare

Bilag 8)

"Montako senttiä on naistaiteilijan €?"

Naisten tulot miesten tuloista (%) vuonna 2000

Källa: Rensuljeff 2003



Bilaga 9)

Brev till organisationerna angående chefsutbildning för kvinnor:

Hej.

Jag bifogar Inger Rosellin PP-material från igår.

Jag förslår att Cefisto tillsammans med TeMe, Tinfo,

Näyttelijäliitto, Ohjaajaliitto och Suomen Teatterit ry undersöker möjligheterna att anordna en liknande ledarskapsutbildning för kvinnor i Finland. TeaK och IADE är väl naturliga samarbetsparter.

En utbildning för enbart kvinnor är inte diskriminerande om utbildningen uppfyller paragraf 4 här nedan, och det anser jag att den föreslagna gör.

Med vänlig hälsning,

Anna Simberg

Lag om jämställdhet mellan kvinnor och män 8.8.1986/609

[\(15.4.2005/232\)](#)

Diskriminering i arbetslivet

Förbjuden diskriminering enligt denna lag skall anses föreligga, om en arbetsgivare

1) vid anställning eller uttagning till en viss uppgift eller utbildning förbigår en person som är mer meriterad än den utsedda av motsatt kön, om arbetsgivarens förfarande inte har berott på en annan godtagbar omständighet än könet eller om det inte finns sådana vägande och godtagbara skäl till förfarandet som beror på arbetets eller uppgiftens art,

Förfarande som inte skall anses vara diskriminering

Såsom i denna lag avsedd diskriminering på grund av kön skall inte anses

4) sådana tillfälliga, planenliga specialåtgärder för att främja den faktiska jämställdheten vilka syftar till att ändamålet med denna lag skall uppfyllas.

Och samma brev på finska till de finska förbunden:

Hei.

Ehdotan että Tinfo yhdessä TeMe:n, Näyttelijäliiton, Ohjaajaliiton, Suomen Teatterit ry:n ja Cefiston rf:n kanssa pistäisi alulle johtajakoulutuksen naisille. TeaK ja IADE olisivat kai luonnollisia yhteistyökumppaneita.

Normaalisti koulusta pelkästään toiselle sukupuolelle ei saa järjestää. Alla tasaarvolain pykälä 9 § 4) on syy miksi tällaista koulutusta tulisi järjestää:

"väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen."

Terveisin,

Anna Simberg

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609

[\(15.4.2005/232\)](#)

Syrjintä työelämässä

Työnantajan menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos työnantaja:

1) työhön ottaessaan taikka tehtävään tai koulutukseen valitessaan syrjäyttää henkilön, joka on ansioituneempi kuin valituksi tullut toista sukupuolta oleva henkilö, jollei työnantajan menettely ole johtunut muusta, hyväksyttävästä seikasta kuin sukupuolesta taikka jollei menettelyyn ole työn tai tehtävän laadusta johtuvaa painavaa ja hyväksyttävää syytä;

8 b § [\(15.4.2005/232\)](#)

Syrjintä oppilaitoksissa

Oppilaitoksen sekä muiden koulutusta ja opetusta järjestävien yhteisöjen menettelyä on pidettävä tässä laissa kiellettynä syrjintänä, jos henkilö asetetaan opiskelijavalinnoissa, opetusta järjestettäessä, opintosuoritusten arvioinnissa tai oppilaitoksen tai yhteisön muussa varsinaisessa toiminnassa sukupuolen perusteella muita epäedullisempaan asemaan taikka muutoin kohdellaan 7 §:ssä tarkoitetulla tavalla. Tätä pykälää ei sovelleta perusopetuslaissa tarkoitettuihin opetuksen järjestäjiin ja kouluihin.

9 § [\(15.4.2005/232\)](#)

Menettely, jota ei ole pidettävä syrjintänä

Tässä laissa tarkoitettuna sukupuoleen perustuvana syrjintänä ei ole pidettävä:

4) väliaikaisia, suunnitelmaan perustuvia erityistoimia tosiasiallisen tasa-arvon edistämiseksi, joilla pyritään tämän lain tarkoituksen toteuttamiseen.

Bilaga 10)

Obs! Den här finns med i rapporten som inspiration, ej för direkt kopiering!!!

INLEDNING

Jämställdhetsarbetet vid Göteborgs stadsteater AB

Göteborgs stadsteater AB bedriver teaterverksamhet på de två Götaplatsscenerna samt på Backa Teater. Teatern riktar sig till en bred publik i Göteborg och övriga delar av Västra Götalandsregionen. Bolaget skall vara den ledande dramatiska teatern i Västra Götalandsregionen och en betydelsefull aktör inom svensk teater för såväl klassiska som moderna verk. Bolaget skall också ha möjlighet att pröva andra möjliga uttrycksformer. Göteborgs stadsteater skall genom sina uppsättningar engagera, skapa debatt, roa och mana människor till eftertanke och därigenom utgöra en livskraftig nerv i Göteborgs kulturliv. Backa Teater gör främst föreställningar för en ung publik i grund- och gymnasieskolan. Teatern skall fortsätta sin strävan att vara en av landets ledande barn- och ungdomsteatrar.

I Göteborgs stads jämställdhetspolicy för 2008 uttalas bl.a. följande:

”Det finns osynliga mönster som gör att kvinnor generellt har mindre makt och inflytande än män. Det gäller att göra dessa mönster synliga och därmed möjliga att förändra. Både kvinnor och mäns behov och erfarenheter ska tas tillvara och ligga till grund för att skapa nya normer och handlingsmönster. Ett framgångsrikt jämställdhetsarbete kräver kunskap. Verksamheterna måste ständigt arbeta med ett kunskapslyft ifråga om genus och jämställdhetsintegrering för att skapa förutsättningar för jämställdhet. Kunskap ska omsättas i praktisk handling för att åstadkomma reella förändringar. Jämställdhetsplanerna ska ha konkreta mål, ge anvisning om metoder för att uppnå målen och vara lätta att följa upp och utvärdera”.

Teaterns jämställdhetsplan vilar på:

- Jämställdhetspolicy samt arbetsgivarperspektivet i Göteborgs Stad
- Regionens Personalvision 2010
- Ägarnas uppdrag till bolaget för 2008
- Verksamhetsplan för 2008
- Statens Kulturråds riktlinjer för verksamhetsbidrag
- Jämställdhetslagen

Göteborgs Stadsteaters uppdrag bygger på den demokratiska rätten att alla skall ha möjlighet att se en varierad repertoar av scenkonst, oavsett var man bor i kommunen/regionen, oavsett kön, ålder, utbildning, socialgrupp eller etnisk tillhörighet.

Grunden för teaterns arbete med jämställdhet och genus är alla människors lika värde. Målet är jämställdhet mellan kvinnor och män, så att orättvisor och skillnader i status mellan

kvinnor och män försvinner. Jämställdhetsarbetet skall präglas av respekt för individens integritet.

Arbetet för jämställdhet innebär att bryta traditionella könsrollsmönster, att ge kvinnor och män lika möjligheter och rättigheter i arbetslivet och privatlivet såväl som i det politiska, fackliga och samhällsliga arbetet.

Medarbetarenkät

Teatern skall utvärdera verksamheten genom en årlig medarbetarenkät gällande samtliga verksamheter inom Göteborgs stad. I resultatet kan bl.a. utläsas hur de anställda ser på verksamheten ur ett jämställdhetsperspektiv. Teatern skall fortsätta att analysera och utvärdera dessa resultat och använda materialet för det fortsatta arbetet med jämställdhet.

Årlig revision och utvärdering av jämställdhetsplan

Teatern skall årligen upprätta en jämställdhetsplan med tydliga mål och åtgärder samt vid verksamhetsårets slut utvärdera densamma. En utvärdering av denna plan skall vara gjord senast den 31 januari 2009.

Samverkan

Samverkan mellan arbetsgivare, medarbetare och arbetstagarorganisationer är en förutsättning för att jämställdhetsarbetet ska lyckas. Forum för samverkan är teaterns jämställdhetsdelegation sammansatt av representanter för arbetsgivaren och arbetstagarerna.

Ansvar

Ytterst ansvarig för jämställdhetsarbetet på teatern är VD/Teaterchef. Arbetet sker i samråd med personalchefen, de konstnärliga ledarna och teaterns jämställdhetsdelegation.

Varje avdelningschef ansvarar för att följa upp sin verksamhet i enlighet med planen.

Arbetet med att förverkliga en jämställd arbetsplats är emellertid samtliga anställdas moraliska ansvar.

Ledning och personal vid Göteborgs stadsteater skall driva jämställdhetsarbetet inom två områden:

Det personalpolitiska – villkoren för arbetet

Det konstnärliga – villkoren för repertoar, rollbesättning och scenisk gestaltning

MÅL OCH ÅTGÄRDER INOM DET PERSONALPOLITISKA ARBETET

ÖVERGRIPANDE MÅL

- **Göteborgs stadsteater ska inom scenkonstområdet vara ledande i arbetet med jämställdhet.**

- Kvinnor och män ska ha lika lön, arbetsvillkor och anställningsförmåner för arbete som är att betrakta som lika och eller likvärdigt. Lönesättningen skall relateras till yrkesutbildning, yrkeserfarenhet, ansvar och arbetsuppgifter samt arbetsprestation.
- Arbetet ska kunna förenas med havandeskap och föräldraskap och inom bolaget skall kvinnor och män ha samma möjligheter till föräldraledighet.
- Inom Göteborgs stadsteater accepteras inte att någon anställd utsätts för diskriminering, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.
- En jämn fördelning mellan kvinnor och män ska så långt möjligt eftersträvas i sysselsättningar där yrkesval och rekrytering visat sig vara könsbundna. En jämn fördelning kan anses uppnådd då andelen kvinnor respektive män inte understiger 40 procent. Men vårt mål på sikt är att uppnå 50 % kvinnor och 50 % män.
- Kvinnor och män ska ha samma möjligheter till anställning, befordran och utveckling i arbetet.
- Den fysiska arbetsmiljön skall inte utgöra hinder för någon medarbetare, oavsett kön, att utöva sitt arbete på teatern.
- Teatern skall arbeta med jämställdhetsperspektivet i sin budgetprocess inför varje nytt verksamhetsår.

HANDLINGSPROGRAM

Arbetsmiljö

Varje anställd ska erbjudas en säker arbetsmiljö med minimal risk för fysisk och psykisk ohälsa. Arbetsplatser, arbetsmetoder, arbetsorganisation och arbetsförhållanden i övrigt ska anordnas så att de lämpar sig för alla oavsett kön, bakgrund eller individuella förutsättningar. Yrkesliv och privatliv ska kunna förenas.

Närmaste chef ska

- Vid introduktion av nyanställda informera om bolagets syn på jämställdhet
- Vid medarbetarsamtal ta upp den enskildes arbetssituation ur ett jämställdhetsperspektiv
- Vid avdelningsmöten återkommande ta upp jämställdhetsperspektivet

Mål:

- Alla nyanställda skall informeras om jämställdhetsarbetet vid teatern.
- Aktivt se över scentekniken i samband med produktionsprocessen.

Åtgärder:

Teatrarnas produktionsmöten ska kontinuerligt se över och kartlägga arbetsredskap och speciellt uppmärksamma scenteknik i samband med planering och konstruktionsarbete av produktionerna så att dessa är anpassade och lämpade för både kvinnor och män.

Ansvar och uppföljning: Tekniska chefer i samarbete med säkerhetssamordnare, teknisk producent och inspicenter.

Genomförande: Varje möte gällande aktuell produktionen

Uppdatera personalhandboken med jämställdhetsplan 2008.

Ansvar och uppföljning: **Personalchefen**

Genomförande: **senast 15 februari**

Teatern skall i sina investeringsplaner på kort och lång sikt anpassa dessa utifrån ett jämställdhetsperspektiv.

Ansvar och uppföljning: **Respektive chef**

Genomförande. **En gång årligen i samband med budgetprocessen 2009**

Förvärvsarbete och föräldraskap

Förvärvsarbete ska kunna förenas med havandeskap och föräldraskap och inom teatern ska kvinnor och män ha samma möjligheter till föräldraledighet och att vårda sjuka barn.

Teatern tillämpar flextider för anställda som arbetar dagtid, för att dessa ska kunna förena förvärvsarbete och föräldraskap.

Teatern ska aktivt arbeta för att föräldrar ska kunna förena ansvar för barn med ett stimulerande arbete. Detta gäller exempelvis arbetstider, konferenser, sammanträden, utbildning och resor. I den mån arbetet tillåter bör en generös inställning till individuell förläggning av arbetstid för småbarnsföräldrar eftersträvas i överenskommelse mellan chef och medarbetare.

Teatern har inrättat ett bidrag till barnvaktskostnader under kvällstid i de fall där båda föräldrarna arbetar på teatern och på samma tider eller till ensamstående förälder.

För skådespelare gäller att teatern tillämpar ”frysning” av långtidskontrakt 2-5 år vid föräldraledighet räknat från nedkomstdagen. En förutsättning är att minst 3 månader återstår av långtidskontraktet vid nedkomstdagen.

Mål: Teaterns regler vid föräldraledighet och vård av sjukt barn ska vara könsneutrala och följa den nya regeln i Föräldraledighetslagen § 16.

Åtgärder

Föräldralediga ska löpande hållas informerade om teaterns och den egna avdelningens verksamhet. Ansvarig chef ska innan föräldraledigheten träder i kraft ha ett samtal med medarbetaren om hur den kommande kontakten skall se ut. Teaterns ”Information” skall sändas hem till den föräldraledige var 14 dag. Det är av yttersta vikt att avdelningschefer/personalchefen i god tid innan föräldraledig medarbetare återgår i tjänst tar personlig kontakt och informerar om hur verksamheten ser ut och om den framtida planeringen. De föräldralediga har även rätt till utvecklingssamtal. Formerna för detta görs upp med ansvarig chef.

Informera nyanställd personal om bidrag till barnvaktskostnader.

Ansvar och uppföljning: **Personalchefen i samarbete med avdelningschef**

Genomförande: **fortlöpande under året**

Teaterledningen ska se till att föräldraledighet inte leder till förändrade arbetsuppgifter, lägre lön eller minskade befordringsmöjligheter i enlighet med den nya regeln i Föräldraledighetslagen § 16.

Ansvar och uppföljning: **Personalchefen och respektive avdelningschef**

Genomförande: **fortlöpande under året**

Gravida skådespelare skall garanteras trygghet och integritet i samband med konstaterad graviditet. Detta gäller i hög grad för visstidsanställda skådespelare.

Ansvar och uppföljning: **VD**

Genomförande: **fortlöpande under året**

En speciell grupp ska utses för att se över teaterns ersättningsregler vid barnpassning.

Ansvar och uppföljning: **Personalchefen**

Genomförande: **15 juni**

Sexuella trakasserier, diskriminering och kränkande särbehandling

Inom Göteborgs stadsteater accepteras inte att någon anställd utsätts för diskriminering, sexuella trakasserier eller kränkande särbehandling.

Med sexuella trakasserier avses sådant ovälkommet uppträdande grundat på kön eller ovälkommet uppträdande av sexuell natur som kränker den enskildes integritet. Exempel på sexuella trakasserier kan vara ovälkommen medveten beröring av sexuellt slag, ovälkomna sexuella anspelningar, blickar, gester, tilltalsord, ovälkomna sexuella kommentarer om utseende, klädsel eller privatliv, pornografiska bilder, generaliseringar om kvinnor och män, nedsättande skämt etc.

Diskriminering innebär negativ särbehandling utan saklig motivering, t.ex. på grund av kön, etnicitet, religion, handikapp, sexuell läggning eller social/kulturell bakgrund.

Med kränkande särbehandling avses återkommande klandervärda eller negativt präglade handlingar som riktas mot enskilda individer på ett kränkande sätt och som kan leda till att dessa ställs utanför arbetsplatsens gemenskap.

Arbetsmiljön skall hållas fri från ovanstående handlingar. Det åligger all personal att omedelbart rapportera dylika företeelser till utsedd kontaktperson TF, närmaste chef eller VD för att relevanta åtgärder ska kunna vidtas.

Det är förbjudet att via Internet länka ner kränkande bilder eller text. Det är också förbjudet att i teatrarnas lokaler sätta upp bilder som kan anses kränkande för kvinnor och män.

Teatern ska årligen utse ett kvinnligt och ett manligt jämställdhetsombud vid såväl Götaplatsen som vid Backa Teater som har till uppgift att verka som ett personligt stöd vid eventuella trakasserier.

Teatern har i enlighet med jämställdhetslagen tagit fram en ny handlingsplan vid sexuella trakasserier som bifogas denna jämställdhetsplan.

Könsfördelning samt rekrytering

En jämn fördelning mellan kvinnor och män ska så långt möjligt eftersträvas inom samtliga yrkesgrupper. En jämn könsfördelning kan anses vara uppnådd då andelen kvinnor respektive män i alla yrkesgrupper inte understiger 40 procent.

Teatern skall i samband med anställningsförfaranden, utbildningar och befordringar särskilt uppmärksamma jämställdhetsaspekten. Teaterns ledning skall vid anställningsförfaranden via annonser eller anslag speciellt uppmärksamma jämställdheten i text och utformning.

Ledningen ska aktivt uppmuntra och stötta personer av det underrepresenterade könet att söka utannonserade tjänster. Vid rekrytering ska det underrepresenterade könet ges företräde till arbetet om valet i övrigt står mellan jämbördiga kandidater.

Mål: En jämnare könsfördelning i yrkesgrupperna administration och teknik Att andelen kvinnliga respektive manliga chefer inte understiger 40 procent.

Åtgärder: Målet beaktas i samband med tillsättning av tjänster och vikariat. Följande text skall infogas vid all rekrytering: "Göteborgs Stadsteater vill ta tillvara de kvaliteter som en jämn könsfördelning samt etnisk och kulturell mångfald tillför verksamheten."

Vid varje rekrytering skall följande frågor ställas:

- Finns det behov av könsutjämning?
- Ska riktad annonsering tillämpas?
- Kan annonsen vara omedvetet "könsmärkt"?

Ansvar och uppföljning: **Personalchefen i samarbete med avdelningschef**

Genomförande: **Fortlöpande under året**

Utveckling och utbildning

Alla medarbetare ska ha samma möjlighet till kompetensutveckling.

Varje chef ska bevaka jämställdhetsaspekten så att ingen diskriminering sker vid urval till utbildnings- och utvecklingsaktiviteter..

Vid medarbetarsamtal ska önskemål om vidareutveckling uppmärksammas. Sådana önskemål ska stöttas och underlättas, särskilt mot yrken där det berörda könet är underrepresenterat.

Mål: Ledningen ska tillse att utbildningskontot fördelas jämt mellan kvinnor och män och i de olika yrkesgrupperna utifrån en prioritering av fortbildningsinsatser inom respektive avdelning.

Åtgärder: Att budgetprocessen för 2009 genomlysas av jämställdhetsperspektivet inom kontot utbildning och personalbefrämjande åtgärder och arbetsmiljö.

Ansvar och uppföljning: **VD**

Genomförande: **Innan budgetförslaget överlämnas för beslut i bolagets styrelse**

Individuell kompetensutvecklingsplan ska upprättas i samband med medarbetarsamtal.

Ansvar och uppföljning: **Personalchefen i samråd med avdelningschef**

Genomförande: **arbetet ska vara avslutat senast 30 november**

Varje avdelning skall redovisa beslutad utbildning/fortbildning som visar hur kvinnor resp. män fått del av medel ur utbildningskontot. Det åligger alla avdelningschefer att speciellt beakta detta.

Ansvar och uppföljning: **Personalchefen i samråd med avdelningschef**

Genomförande: **redovisning skall ske senast den 15 januari 2009**

Jämställda löner

Osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor mellan kvinnor och män accepteras inte på Göteborgs stadsteater.

Teaterledningen ska i samarbete med jämställdhetsdelegationen årligen med hjälp av en lönestatistik kartlägga löneskillnader mellan kvinnor och män, i skilda typer av arbete för olika kategorier av arbetstagare. Lönestatistiken upprättas i samband med den årliga lönerrevisionen.

Befattningarna vid teatern värderas i enlighet med BAS-systemet för arbetsvärdering, där befattningens krav på kunskap, problemlösning, ansvar och arbetsförhållanden värderas. Jämförelser görs av mäns och kvinnors löner i enlighet med BAS.

Mål: Inga osakliga skillnader i lön och andra anställningsvillkor på grund av kön ska förekomma i bolaget.

Åtgärder: Upprätta en ny lönestatistik per den 1 juli 2008 samt utvärdera denna i jämställdhetsdelegationen.

Ansvar och uppföljning: **Personalchef**

Genomförande: **senast den 15 september**

Marknadsföring

Mål: Varken kvinnor eller män skall framställas på ett nedvärderande eller diskriminerande sätt på affischer eller i övrigt i marknadsföring.

Åtgärder: Den som får i uppdrag att utforma affisch eller marknadsföringsmaterial ska även fortsättningsvis få information om Stadsteaterns inställning till och förutsättningar för marknadsföring med beaktande av jämställdhetsaspekten.

Ansvarig och uppföljning: **Marknadschefen**

Genomförande: **Löpande under året**

MÅL OCH ÅTGÄRDER INOM DET KONSTNÄRLIGA ARBETET

ÖVERGRIPANDE MÅL

- **Kvinnor och män i bolagets produktioner ska beskrivas och gestaltas på ett mångfacetterat sätt så att båda könen speglar alla sidor av mänskligt liv.**
- **Teaterns produktioner ska ifrågasätta gängse roller, normer och maktstrukturer genom medvetna val utifrån ett genusperspektiv**
- **Produktionerna ska sammantagna vara sådana att kvinnor och män medverkar i lika stor utsträckning.**
- **Kvinnor och män ska inte mot sin vilja behöva medverka i nakenscener eller utsättas för kränkande exploatering i samband med nakenscener eller scener av sexuell art.**

Åtgärder:

Den konstnärlige ledaren för Götaplatsen skall särskilt beakta representationen på Stora scenen.

De konstnärliga cheferna ska vid val av verk, såväl klassiska, nutida som beställd nyskriven svensk dramatik, särskilt uppmärksamma genus och jämställdhet.

De konstnärliga cheferna ska informera varje gästregissör, gästscenograf och gästkoreograf om genusarbetet vid teatern och den betydelse bolaget lägger i gestaltungsarbetet i varje produktion.

Teaterns konstnärliga råd ska särskilt beakta genus och jämställdhetsaspekten vid repertoarval och rollbesättningar och därigenom bevaka att kvinnor och män ges samma möjlighet till stora och drivande roller. Utgångspunkten skall vara ett antal frågeställningar: Vilka val gör vi i text och gestaltning? Finns det andra val att göra? Hur ser normerna ut? Kan man bryta rådande normer i rollbesättningar? Hur kan man vända på perspektiven, förändra dem, skapa alternativ?

Ansvar och uppföljning: konstnärliga ledarna i samråd med dramaturgerna och konstnärliga rådet samt respektive kontrakterad regissör

Genomförande: Löpande under året

Under spelåret ska genomföras en undersökning av Stora Scenens och Backa Teaters produktioner med fokus på jämställdhet och genus i det konstnärliga mötet med publiken. Undersökningen ska ske av en utomstående person. En redovisning ska ske för all personal under våren 2009.

Ansvar och uppföljning: konstnärliga ledarna i samråd med VD

Genomförande: Löpande under året med en slutrapport senast den 15 december

Vid arbete med scener av sexuell natur, fysisk exponering eller vid andra problem/utsatthet ska detta diskuteras och förutsättningar klargöras. Skådespelare/statister ska i förväg få information av regissören om han/hon önskar nakenmedverkan, så att de kan avstå från den scenen om de så önskar.

Ansvar och uppföljning: Konstnärliga ledarna i samråd med producenterna

Genomförande: Inför varje kollationering

ÖVRIGT

Jämställdhetsplanen skall göras känd för all personal vid Göteborgs stadsteater. Planen skall vara ett aktivt styrdokument för arbetet med jämställdhet och genus och ligga till grund för beslut i ledningsgrupp och övriga avdelningsmöten. Jämställdhetsplanen 2008 ska läggas ut i personalhandboken.

Denna jämställdhetsplan har tagits fram efter utvärdering av 2007 år plan. (bifogas)

Jämställdhetsdelegationen vid Göteborgs stadsteater

Tekla Brookes, TF avd 4, Mia Höglund-Melin, TF avd 4, Max Mitle, TF avd 4, Håkan Lindén, TF avd 4, Jesper Lundaahl, TF avd 4, Ulf Rönnerstrand, TF avd 4, Marianne Skoglund, personalchef, Ronnie Hallgren, VD

Presentation av alla inblandade:

Niklas Häggblom, skådespelare, medlem av Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp 2006-08
Sonja Ahlfors, skådespelare i teatergrupperna Subfrau och Blaufrau, medlem av Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp 2006-08
Arn-Henrik Blomqvist, regissör, ordförande för Cefisto, medlem av Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp 2006
Wasker Lindblom, skådespelare, medlem av Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp 2006
Matilda Sundström, länskonstnär, verksamhetsledare för Hangö Teaterträff, medlem av Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp 2008
Nicke von Weissenberg, teknisk chef för Viirus, medlem av Cefistos jämställdhetsarbetsgrupp 2006-08
Anna Simberg, dramaturg, verksamhetsledare för Labbet, ledare av Cefistos jämställdhetsarbete 2006-2008
Monika Holmström, frilansjournalist
Siw Handroos-Kelekay, kulturesekreterare vid Helsingfors stad
Anna Carlsson, ordförande för Sveriges Teaterförbund
Kristina Hultman, frilansjournalist
Inger Rossell, konsult, ledare för chefsutbildningen för kvinnor i Sverige 2004-06
Birgitta Englin, VD för Riksteatern i Sverige, ledare för Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet
Eva Mark, chefsutbildare, filosofie doktor i teoretisk filosofi, Göteborgs universitet
Ronnie Hallgren, teaterchef för Göteborgs stadsteater, professor i scenframställning med inriktning på jämställdhet vid Göteborgs universitet, medlem i Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet I Sverige.
Pirkko Mäkinen, Jämställdhetsombudsman

Kort sammandrag av vad vi gjort under Cefistos jämställdhetsprojekt som startade i januari 2006 och tog slut i januari 2009.

Arbetsgruppen har bestått av Anna Simberg, Sonja Ahlfors, Niklas Häggblom och Nicke von Weissenberg. Sonja Ahlfors blev föräldraledig i början av 2008 och ersattes då av Matilda Sundström. I början av 2006 var Arn-Henrik Blomqvist och Wasker Lindblom med men avgick båda på egen begäran. Anna Simberg har lett projektet under hela tiden.

- i maj/06 ordnade vi den första utbildningsdagen med jämställdhet som tema. Vi hade nuvarande jämställdhetsombudsmannen, dåvarande kanslichefen Pirkko Mäkinen på besök, som talade om jämställdhet på arbetsplatsen och vi hade besök av Kristina Hultman som presenterade den svenska jämställdhetsbetänkandet *Plats på scen*. I slutet av maj fick teatrarna och organisationerna varsitt exemplar av *Plats på scen*.

- juni/06 ordnade vi tillsammans med Hangö Teaterträff en ganska stormig paneldiskussion med rubriken KVOTER OCH KVALITETER - en diskussion om könsmaktordningen på teater. Bl.a Birgitta Englin som ledde den svenska jämställdhetsutredningen inledde.

- september/06 höll vi ett jämställdhetsseminarium där vi hade besök av filosofie doktor Eva Mark från Sverige som höll ett föredrag om hur man kan förändra strukturer och organisationer mot större jämlikhet. Vi slog där fast hur frågeformuläret för teatrarnas gemensamma jämställdhetsenkät skulle se ut och den enkäten gjordes under oktober-november -06.

- under teaterdagarna -06 höll vi också en debatt om rekrytering och avtal som vi kalla Anställd? Till vilket pris? med bl.a. Sveriges Teaterförbunds ordförande Anna Carlsson i panelen.

2007 gjorde vi klart resultatet av jämställdhetsenkäten som redovisades till teatrarna i april inför utbildningsdagen det året.

- maj/07 var det företaget World of Management som höll i utbildningsdagen och temat var hur man gör upp en jämställdhetsplan.

- i oktober/07 ordnade vi i samarbete med Teatrarnas informationscentral ett informationstillfälle där Inger Rossell från Sverige berättade om den ledarskapsutbildning för kvinnor som arrangerades där.

- under teaterdagarna i november det året redovisade Anna Simberg enkätresultatet, Siw Handroos-Kelekay talade om jämställdhet och konstnärliga frågor och Monika Holmström talade om sexualiseringen på teatern. En diskussion Jämställdhet och passivitet med en panel bestående av ombud från teatrarna redovisade för vad man hittills gjort. Kultur- och jämställdhetsminister Stefan Wallin inledde.

År 2008 hade vi planerat att göra en repertoarundersökning men i Cefisto har vi kommit fram till att vi väntar något år med den tills vi ser resultatet av Sveriges Dramatikerförbunds jämställdhetsundersökning. Så den blir av först efter det här treåriga projektet.

- oktober-08 hade vi ett seminarium med teaterchef och professor Ronnie Hallgren från Göteborgs stadsteater om hur man kan beakta jämställdhet i repertoarplanering och i den konstnärliga gestaltningen.

Litteraturlista:

Plats på scen, Betänkande av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet; Statens offentliga utredningar SOU 2006:42

Mark, Eva; Jämställdhetsarbete, Teorier om praktiker, Jämställdhetskommitténs skriftserie 1, Göteborgs universitet, 2000

Hermele, Vanja; "Teaterchef och gatekeeper" Konsten att kanonisera genom begreppet kvalitet - en studie i två teatrars praktik och policy för jämställdhet, mångfald och kvalitet. Magisteruppsats i genusvetenskap, Stockholms universitet, 2006. Kan läsas på www.jamombus.se.

Enberg, Karin; "Fan ska vara skådespelerska 45 +", En kartläggning av arbetsmarknaden 2001 för skådespelare, dramatiker, regissörer. Sveriges Teaterförbund

Vanja Hermele, I väntan på vadå?, Sveriges Teaterförbund

Teatergruppen Lacrimosa, "Större än så här- tankar för en genusnyfiken gestaltning"

Länkar:

<http://www.tasa-arvo.fi/> Jämställdhetsombudsmannens byrå

<http://www.regeringen.se/sb/d/6293/a/62902> Plats på scen

<http://www.stm.fi/Resource.phx/tasa-arvo/index.htm>

Regeringens jämställdhetsprogram 2004-07

<http://www.wift.se/> Women in Film and Television

<http://www.svenskscenkonst.se> Svensk Scenkonst

<http://www.teaterforbundet.se> Sveriges Teaterförbund

<http://www.teaterhogskolan.se> Att gestalta kön

<https://oa.doria.fi/handle/10024/38630> Arbetsplatsmobbing ur skådespelarperspektiv