

REMISSYTTRANDE

Yttrande från Teaterhögskolan i Malmö angående *Plats på scen* (SOU 2006: 42)

När genus- och jämställdhetsfrågorna på scenkonstområdet ställs i fokus i kommittébetänkandet *Plats på scen* (SOU 2006:42) kan det vara viktigt att minnas att frågeställningarna har sin grund i påverkanskraft och förändringstryck ”underifrån”. Det är enskilda medborgare och mindre grupper inom och utanför institutionerna som har initierat arbete ur genus- och jämställdhetsperspektiv. Den direkta anledningen till att regeringen givit kommittén uppdraget får sökas i de upplevelser av konflikter och motstånd som har uppkommit då scenkonstens organisationer ställts inför detta förändringstryck.

Vid Teaterhögskolan i Malmö har sedan några år bedrivits ett aktivt genus- och jämställdhetsarbete, som har sitt ursprung i studerandeinitiativ men som kommit att omfatta såväl studenter som all pedagogisk och övrig personal, och som fått genomgripande betydelse för skolans verksamhet. Mot bakgrund av dessa erfarenheter är vår grundinställning till kommitténs uppdrag, arbete och rekommendationer starkt positiv.

Hela betänkandet utgör en betydelsefull kunskapskälla. Det arbete som dokumenteras är omfattande. Det är nu viktigt att förvalta resultatet av kommitténs ambitiösa arbete så väl som möjligt. Kunskaperna måste tas tillvara på alla nivåer och områden. På sidan 72 i betänkandet nämns begreppet ”mottagarkompetens”. Det är angeläget att utveckla mottagarkompetensen på alla berörda verksamhetsområden. Essäerna och andra texter i utredningen ger en utmärkt grund för vidare förändringsarbete genom t.ex. seminarier.

I formuleringen av kommitténs uppdrag vill regeringen se jämställdhets- och genusperspektiv som en ”obestridd och påverkande kraft” inom scenkonstområdet. Detta är starka ord, och de ställer höga krav på alla nivåer och områden. Det handlar *inte* om att *tillåta* eller *tolerera* eller *bereda utrymme* för sådana perspektiv, utan de skall *genomsyra* verksamheterna. Skillnaden är avgörande. Kommittén säger sig (s 192) ha uppfattat formuleringen som en ”vision”. Detta ord kan tolkas på flera sätt. I en tolkning innebär ”visionen” ett ideal som man bör sträva mot, fast det kanske egentligen är ouppnåeligt. Så bör ordet inte uppfattas här. Enligt en annan tolkning är ”visionen” en övergripande målsättning, som måste definieras och konkretiseras närmare för att kunna bli praktiskt genomförbar och uppföljningsbar. Detta är kommitténs användning av ordet. Vi instämmer i den tolkningen.

I stor utsträckning handlar kommittébetänkandet om förhållanden vid de nationella och regionala scenkonstinstitutionerna. Utbildningarna berörs inte i samma utsträckning. Men i ett längre tidsperspektiv kan scenkonstutbildningarnas roll som verksam faktor i förändringsarbetet knappast överskattas. Betänkandets målsättningar för genus- och jämställdhetsarbete på scenkonstområdet kan beskrivas som föreställningar om en önskad framtid. Att rusta människor för att möta och forma framtiden är en huvuduppgift för utbildningsinstitutionerna.

Kommittén framhåller att det är *ineffektivt* att organisera jämställdhetsarbetet som ett sidospår bredvid huvudverksamheten (s 357). Vi instämmer med skärpa i detta. Erfarenheterna vid

Teaterhögskolan i Malmö pekar tydligt på vikten och värdet av att låta genus- och jämställdhetsperspektiv bli en integrerad del i verksamheterna.

Kvinnliga skådespelare vittnar gång på gång om problemen med att ständigt spela *underordnade karaktärer* (s 116). Detta är ett allvarligt problem för Teaterhögskolan att ta ställning till. Vi vill och bör ge män och kvinnor likvärdiga utbildningar. Det måste vara ett prioriterat mål för oss att arbeta för att motverka de beskrivna problemen.

Kritiska synpunkter

Betänkandet föreslår att Kulturrådet blir organ för kontroll och återrapportering när det gäller genus- och jämställdhetsarbete på scenkonstområdet. Det väcker några frågor beträffande det konstnärliga området vid Lunds universitet.

För det första står det konstnärliga området i andra frågor under Högskoleverkets överinseende, och det kan ge upphov till krångel och oklarheter om kontroll och återrapportering av just genus- och jämställdhetsfrågor skall handhas av ett annat organ.

För det andra utgörs det konstnärliga området vid LU av tre delar: Teaterhögskolan, Musikhögskolan och Konsthögskolan. Men den sistnämnda berörs inte av kommittébetänkandet. Det förefaller rimligt att samma regler och målsättningar gäller på hela det konstnärliga området vid LU.

För det tredje framgår det inte tillräckligt tydligt i kommittébetänkandet vilka sanktioner som Kulturrådet kommer att ha. Kan t.ex. en chef/prefekt som inte uppfyller kraven avsättas? Det är rimligt att denna och andra liknande frågor får tydliga svar.

Vi föreslår dessutom att *utvärderingssystemet decentraliseras*, så att man etablerar verksamma kontrollfunktioner på en mängd nivåer: rektorsnivå, dekaninivå, prefektnivå, genusgrupp- och personalnivå. Det är också angeläget att utvärdering sker inte bara genom att verksamheten granskas av en överordnad myndighet utan även genom att studerande, pedagoger och övrig personal regelbundet artikulerar och kommunicerar sina utvärderingar av genus- och jämställdhetsarbetet.

I vissa fall betraktar vi kommittébetänkandets rekommendationer som alltför försiktiga eller otillräckliga. Här följer några exempel.

Att anlägga genus- och jämställdhetsperspektiv på scenkonstverksamheterna utgör ett omfattande kunskapsområde. För många är detta kunskapsområde fortfarande otillräckligt känt. Därför är en tydlig och livaktig *forskningskommunikation* av stor betydelse. Detta berörs i betänkandet bl.a. på s 67: ”En arena för forskningskommunikation [...] ska utformas i samverkan mellan Kulturrådet och Konstnärskommittén.” I avsnittet (s 382 ff) om konstnärligt forsknings- och utvecklingsarbete (FoU) och konstnärligt utvecklingsarbete (KU) konstaterar kommittén att *inga* av de projekt som Vetenskapsrådet hittills stöttat har haft ett uttalat genus- eller jämställdhetsperspektiv, och man skriver (s 384): ”Kommittén hoppas att de behov vi [dvs kommittén] hört artikuleras, kommer att resultera i ansökningar till Vetenskapsrådet i framtiden.”

Vi anser att denna hoppfullhet är en alltför loj inställning. Vi menar att Vetenskapsrådet bör åläggas att aktivt verka som en pådrivande kraft för att stimulera, prioritera och stödja konstnärligt FoU på genus- och jämställdhetsområdet.

Kommittén föreslår vidare (s 385) stimulerande åtgärder i form av treårsuppdrag för en scenkonstinstitution, framför allt för den som samverkar med scenkonstutbildningar. Vi anser att förslaget är bra men otillräckligt. Utredningen konstaterar ju (s 381): ”Kommittén har inte stött på samarbeten kring jämställdhet mellan scenkonstnärliga utbildningar och scenkonstens institutioner.” Vi menar att det finns all anledning att stimulera och prioritera sådana samarbeten. Ett konkret förslag kunde vara att integrera genus- och jämställdhetsfrågor som ett fast inslag i samband med de teaterkontakter som skådespelarstudenterna knyter under sina praktikperioder.

När kommittén beskriver det genus- och jämställdhetsarbete som hittills bedrivits vid scenkonstutbildningarna fokuserar man i hög grad på projektansökan ”Att gestalta kön” som tillkommit på initiativ av Teaterhögskolan i Stockholm (t.ex. s 78, 372 och 625 ff). Detta projekt är naturligtvis lovvärt – men ännu inte påbörjat. Det omfattande arbete som redan utförts vid svenska teaterhögskolor nämns visserligen i positiva ordalag men mera i förbigående (s 359-60).

Kommittén ger förslag till ändringar och tillägg i examensbeskrivningar (s 79-80 och 549-50). Vi anser att de föreslagna formuleringarna är för otydliga. De riskerar därigenom att bli föremål för ”könsblinda” och traditionsbundna tolkningar, med påföljd att de önskade förändringarna kan komma att utebli. Examensbeskrivningarna bör i så stor utsträckning som möjligt tala klarspråk. För att skärpa formuleringarna bör man uttryckligen använda t.ex. orden ”män”, ”kvinnor”, ”genus- och jämställdhetsperspektiv”.

Lokalt åtgärdsprogram

Med utgångspunkt i kommittébetänkandets överväganden och rekommendationer har vi formulerat en prioriteringsordning för åtgärder inom genus- och jämställdhetsarbetet med särskild relevans för vårt verksamhetsområde.

1. *Dekan, prodekan och kanslichef skall få utbildning på genus- och jämställdhetsområdet, så även prefekter och studierektorer.* ”Det råder långt ifrån konsensus hos scenkonstens ledningar om vad jämställdhets- och genusperspektiv står för.” (s 97) ”Vi rekommenderar [...] ett generellt kunskapslyft hos ledning och ansvariga” (s 357); ”arbetet med jämställdhetsintegrering och med att integrera genusperspektiv i utbildningarna är ledningens ansvar och detta ansvar bör tas på ett mer självklart och omfattande sätt än vad som är fallet vid de allra flesta scenkonstnärliga utbildningar i dag.” (s 379)

2. *Kunskaperna på genus- och jämställdhetsområdet skall generellt ökas, med särskild inriktning på det pedagogiska arbetet.* ”För att jämställdhetsintegrera [scenkonstnärlig] utbildning, krävs bland annat att den undervisande personalen får utbildning som bygger på analys av den egna verksamheten.” (s 79) ”Det är [...] kommitténs bedömning att det största hindret för jämställdhetsintegrering är att kunskap saknas, främst råder en brist på pedagogiska verktyg hos lärare och ledning.” (s 379) KU på genus- och jämställdhetsområdet bör prioriteras.

3. *Kriterierna för anställning och befordran skall ses över.* Kompetens i genus- och jämställdhetsarbete skall vara meriterande vid anställning och befordran. Prefektens och de sakkunnigas riktlinjer härvidlag skall vara tydliga och tillgängliga (jfr s 362).

4. *Studieplanen skall regelbundet ses över ur genusperspektiv.* Det är angeläget att i större utsträckning konkretisera den vilja beträffande genus- och jämställdhetsfrågor som finns uttryckt i studieplanen och att formulera konkreta handlingsplaner och åtgärder. I repertoarhänseende bör även utbildningsinstitutionerna efterleva samma kvantitativa jämställdhetsmål (40-procentig representation) som kommittén förordar för scenkonstinstitutionerna.

5. *Examensbevisen skall ses över.* Examensbevisen skall innehålla tydligt uttryckta krav på förmåga till omvärldsanalys ur genus- och jämställdhetsperspektiv.

6. *Antagningsproven skall ses över ur genus- och jämställdhetsperspektiv* (jfr s 362 ff).

7. *Åtterrapporeringen av arbetet på genus- och jämställdhetsområdet skall integreras i verksamhetsberättelsen.*

8. *Studenternas arbete med genus- och jämställdhetsfrågor skall uppmuntras och underlättas.* Värdet av organiserade "genusgrupper" med representanter från studerande, pedagoger och övrig personal skall understrykas genom att deras arbete ges schemautrymme. Ledning och lärare skall vinnlägga sig om en aktiv dialog med genusgrupperna.

Vi föreslår att det yttersta ansvaret för genomförande och utvärdering/återrapporering av dessa åtgärder ligger hos fakultetsstyrelse och institutionsstyrelse. Vidare föreslår vi att styrelsen tydligt definierar och delegerar detta ansvar till lämpliga nivåer, t.ex. prefekt, studierektor, kollegium, genusgrupp.

Teaterhögskolans studentkår och lärarkollegium har granskat och ställt sig bakom detta remissvar.

Malmö 2006-10-04

Enligt uppdrag

Barbara Wilczek-Ekholm

Sven Bjerstedt