

MOTVERKA TYSTNADS- KULTUR OCH TRAKASSERIER

Att motverka tystnadskultur,
sexuella trakasserier, och andra
trakasserier i scenkonstbranschen

Ann Werner
Isak Benyamine



Vad rapporten handlar om

Att arbeta för inkludering i scenkonstbranschen, så att alla blir behandlade väl, är att arbeta för högkvalitativ konst! En utgångspunkt i den här texten är att trygghet på arbetsplatsen leder till konstnärlig kvalitet när alla vågar satsa på konsten och ingen oroar sig över trakasserier. Därför är aktiva åtgärder för en god organisatorisk och sociala arbetsmiljö en fråga som är central för scenkonstnärer och för konstnärlig kvalitet.

Den här rapporten presenterar de viktigaste resultaten och förslagen från ett forskningsprojekt som undersökt scenkonstbranschens tystnadskultur och aktiva åtgärder för att skapa god arbetsmiljö efter #metoo. I rapporten beskrivs förändringsmetoder som branschen har använt med framgång. Om de lagar och regelverk som finns kring diskriminering och sexuella trakasserier kan man läsa hos [Diskrimineringsombudsmannen](#). Där finns också information om de krav på aktiva åtgärder som finns i arbetslivet. Om de lagar som finns kring kränkande särbehandling, inklusive skyldighet att utreda, kan man läsa hos [Arbetsmiljöverket](#). Vi rekommenderar alla att läsa på. **Här fokuserar vi på lättillgänglig inspiration för just scenkonstens organisatoriska och sociala arbetsmiljö baserad på aktuell forskning.**

Rapporten är baserad på forskning vid fyra scenkonstinstitutioner i Sverige och på återrapportering av forskning i workshoppar på de fyra institutionerna, på Scenkonstbiennalen och i samarbete med Teateralliansen. Vi vill tacka alla som deltagit i forskningen och återrapporteringen. Utan er skulle vi inte kunnat skriva detta. TACK! ♥

Läs mer om diskriminering och kränkande särbehandling

Diskrimineringsombudsmannen har samlat kunskap om trakasserier och sexuella trakasserier på sin webbplats.

[Sexuella trakasserier och trakasserier »](#)

Arbetsmiljöverkets webbplats innehåller information och kunskap om förebyggande och systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM).

[Systematiskt arbetsmiljöarbete »](#)

Sunt arbetsliv som drivs av fackliga- och arbetsgivarorganisationer har också användbara guider.

[Sexuella trakasserier »](#)

[Grupperna i riskzonen »](#)

[Stöd i arbetet »](#)

Konstnärsnämnden har publicerat information, stöd och hjälp om hat och hot i arbetslivet.

[Hat och hot i yrkeslivet »](#)

Innehålls- förteckning

Tystnad	4
Spelregler	5
Checka in och checka ut	7
Devising	8
Samtycke	9
Ledarskap	10
Verksamhetsutvecklingsmetoder	11
Policy, guider, koder och regler	12
Att hålla frågan levande och föra samtal	13
Mer än sexuella trakasserier	14
Om forskningsprojektet	15

Tystnad

Tystnadskultur är ett begrepp som kommit att beteckna när ett frågeområde inte kan diskuteras i en sfär (som en organisation eller en bransch). Det område som tystnad råder om innehåller maktojämlikheter. Det vill säga det finns orättvisor där vissa råkar illa ut och det kan röra sig om sexuella trakasserier som är förbjudet i lag. Men en tystnadskultur kan också innehålla vagare skadliga sexistiska normer, som är svåra att reglera i lagen. I en tystnadskultur känner alla eller många till problemen men det talas inte om dem.

Alla sorters tystnader är inte skadliga – men tystnadskultur är det. Det är svårt att bryta en tystnadskultur på en arbetsplats där många frilansar och har osäkra anställningar. Gamla strukturer med traditionella hierarkier kan också bidra till att tystnader inte bryts. Men det går att förebygga tystnadskultur med enkla medel. I forskningsprojektet *Tystnadskulturens logik* har vi sett att tystnaden om sexuella trakasserier i svensk scenkonst kan brytas och att det finns användbara metoder för att bryta tystnaden. Vi har också sett att tystnad om sexuella trakasserier hänger ihop med tystnad kring binära könsnormer och rasism.



Spelregler

På de fyra scenkonstinstitutionerna som ingick i forskningsprojektet *Tystnadskulturens logik* och under workshoppar med branschen under 2025 var det vissa metoder och tillvägagångssätt som av branschen själv ansågs fungera väl för att förebygga och motverka sexuella trakasserier och andra trakasserier. De metoderna fokuserar på att arbeta inkluderande och tydliggörande i arbetsprocesser. Här tar vi upp några sådana metoder som används i repetitionsarbete. Det finns flera: tänk vidare på hur ni gör på er arbetsplats och låt rapporten inspirera er.

Att skapa Spelregler vid starten av en repetitionsperiod innebär att alla som deltar i arbetet berättar vad som är viktigt för dem att göra – och att inte göra – under arbetet tillsammans. Utifrån vad som sägs skapar gruppen ett dokument med regler. Spelregler kan se olika ut beroende på deltagarnas behov. Till exempel kan det vara viktigt att etablera att deltagarna alltid hälsar på varandra innan de börjar för dagen eller att de checkar in hur de känner sig varje dag. Kanske vill vissa bestämma att ingen kommer för sent eller att deltagarna frågar innan de tar på varandra.

I spelregler finns utrymme för att alla ska höras och om det fungerar – om alla deltar och respekterar de andras önskemål om regler – finns inga outtalade förväntningar som kan leda till konflikter. Det är bra att under produktionsarbetet och även under en spelperiod återvända till spelreglerna då och då. Att avsätta tid för att gemensamt följa upp och påminna varandra om vad man har kommit överens om är ett enkelt sätt för alla att ta ansvar för arbetsmiljön. Spelregler framhålls som en bra metod för att förebygga sexuella trakasserier och andra trakasserier både av institutioner som var med i forskningsprojektet och av andra verksamma i branschen under workshoppar. Men de fungerar inte alltid. Om det exempelvis redan finns en infekterad konflikt bland deltagare kan spelreglerna bli svåra att enas om eller inte bli så användbara. Tänk därför igenom motiven för att upprätta spelregler och om metoden kan gynna eller missgynna den aktuella arbetsprocessen.



Så här gör du

När en ny grupp ska starta en arbetsprocess: diskutera hur ni ska arbeta ihop.

1. Alla får säga hur de vill jobba (5 minuter var)
2. Någon är ansvarig för att anteckna reglerna och fördela ordet, gärna den som leder arbetet
3. Definiera tillsammans vilka områden ni täckt, och fundera en gång till på om ni missat något
4. Diskutera om några spelregler krockar, hur gör ni då?
5. Skicka dokumentationen av samtalet till alla
6. Ta upp spelreglerna under arbetets gång, revidera dem om behov finns
7. Följ upp hur det gått när arbetet är klart



Checka in och checka ut

På arbetsplatser som präglas av kollegial samverkan är en metod för att arbeta bra tillsammans en ”checka in och checka ut”- rutin. I de produktioner som följdes i forskningsprojektet där ensembler använt sig av denna rutin har medarbetare intygat att det har stärkt tryggheten i arbetsgruppen och förbättrat arbetsmiljön.

Rutinen går ut på att var och en vid incheckning får en möjlighet att kort reflektera över sin dagsform, vad de ser fram emot och om de ser några utmaningar inför arbetsdagen. Om någon verkar tyst behöver det inte vara brist på engagemang – den personen kanske har någon utmaning i eller utanför arbetet som den tänker på.

Vid incheckning och utcheckning kan också de konstnärliga processerna få plats. Reflektioner över hur deltagarna vill genomföra arbetet kan tas upp i incheckningen.

Vid utcheckningen i slutet av dagen kan upplevelser av hur arbetet har genomförts, vad som varit fruktbart och utvecklande och vad som kan förbättras ingå. När incheckning och utcheckning används är det viktigt att alla får lika stor möjlighet att prata och reflektera.



Så här gör du

1. Inför varje arbetsdag, eller möte, låt alla berätta hur det är med dem idag
2. Bestäm tillsammans om in- och utcheckning ska fokusera på arbetet eller om privata omständigheter också kan tas upp
3. Bestäm hur länge varje person får prata
4. Ta hänsyn till varje medarbetares incheckning i själva arbetet
5. Följ upp det som sagts när arbetsdagen eller mötet avslutas genom att checka ut
6. I utcheckning: reflektera över hur arbetet har fungerat
7. Bestäm även i utcheckningen hur länge varje person får prata

Devising

Att arbeta med devising kan handla om att ensemblen i en scenkonstproduktion arbetar utifrån ett överenskommet tema. Inom detta skapar skådespelare, regissörer, scenografer, attributörer, musiker och andra scenkonstare under produktionsperioden sitt manus genom att bidra med text, dialog och rekvisita. I andra fall kan devising handla om att arbeta utifrån ett manus men välja att förhålla sig mer fritt och utforskande i relation till texten, att ändra den utifrån gruppens konstnärliga process.

I de ensembler som forskningsprojektet har följt och där devising har använts fanns en delaktighet och ett engagemang i arbetet. Devising kan skapa en trygghet, för att alla tillåts bidra i det kreativa arbetet och uttrycka sina synpunkter i en gemensam konstnärlig process.

Devising som metod passar inte för alla uppsättningar, och i arbetsgrupper med konflikter kan metoden vara svår att använda. Den kan dock stärka arbetsmiljön och skapa en större delaktighet som motverkar sexuella trakasserier och andra trakasserier. En devising-uppsättning på en institution eller i en frigrupp kan utveckla nya kompetenser och synliggöra skevheter i det dagliga scenkonstarbetet.

Läs mer om devising

Anna Berg, Lisa Lindén och Kristina Ros bok

Samtal om devising: En antologi från Barnteaterakademien

Alison Oddeys bok

Devising Theatre : A Practical and Theoretical Handbook

Deirdre Heddon och Jane Millings bok

Devising performance: A critical history



Samtycke

Att arbeta aktivt med samtycke inom scenkonst innebär att diskutera beröring i intima, sexuella och våldsamma scener innan dessa repeteras så att alla medverkande är införstådda och samtycker till hanteringen av dessa scener. I forskningsprojektet framkom att samtycke aldrig kan tas för givet. Frågan om någon ska ge eller ta emot ett samtycke till beröring i intima, sexuella eller våldsamma scener är så gott som alltid bunden till en situation i arbetet. En scen som i ett manus kan te sig oproblematiske kan vid ett repetitionstillfälle bli känslig och medverkande kan uppleva att de inte har samtyckt till beröring. Med detta i åtanke är det motiverat att ge tid och utrymme för reflektion och diskussion om hur samtycke kan vara en del av arbetsprocessen och vad som är intimt, sexuellt, våldsamt eller känsligt.

Att anlita en stunt- eller intimitetskoordinator är ett sätt att hantera samtycke – med professionellt stöd. I forskningsprojektet såg vi att en extern expert kunde vara bra både för arbetsmiljön och den konstnärliga gestaltningen. Men beslutet att anlita experter ska baseras på vilken kunskap som redan finns i arbetsgruppen och på institutionen.

En risk med externa experter är att de medverkande återgår till hur det var innan när experten lämnar produktionen.

Därför är en fördjupad och pågående diskussion om samtycke i framställningar av intimitet, sex och våld viktigare än koordinatörer.



Läs mer om samtycke och intimitetskoordinatorer

Riktlinjer och handledning för intima scener från Scen och Film

[Riktlinjer för intimscener >>](#)

[Handledning för intima scener >>](#)

Teateralliansens arrangerar regelbundet kurser om intimitet.

Läs om aktuella kurser på

[Teateralliansen >>](#)

Läs vidare i the Chicago Theater standards

[Chicago Theatre Standards >>](#)

Ledarskap

De som har ansvar för arbetsmiljön, att skapa policy och leda verksamhetsförändringar är scenkonstbranschens ledare och chefer. I forskningsprojektet framkom det tydligt att de institutioner som hade en ledningsgrupp som samstämmt engagerade sig för att bryta tystnader och motverka sexuella trakasserier och andra trakasserier hade mest framgång med arbetsmiljöarbetet. Att arbeta för en god arbetsmiljö fri från sexuella trakasserier och andra trakasserier kräver engagemang och integrering i den pågående verksamhetens alla delar. Det är ledarna som har överblicken och kan bedriva den sortens arbete på lång sikt, därför är ledarskapet mycket viktigt.

Att förbättra arbetsmiljön, särskilt efter problem, kräver alla medarbetares engagemang. Men ett engagerat ledarskap är helt centralt. I en organisation där alla nivåer av ledarskap, från högsta chef till regissör, producent eller scenmästare, arbetar medvetet med arbetsmiljön i praktiken minskar riskerna för dålig arbetsmiljö. Det inspirerar även andra medarbetare att engagera sig i arbetsmiljön. För att arbeta systematiskt kan verksamhetsutvecklingsmetoder och olika sorters policydokument hjälpa.



Verksamhets- utvecklingsmetoder

Att utveckla en god arbetsmiljö och aktivt motverka tystnadskultur och förebygga sexuella trakasserier och andra trakasserier är, ytterst, ledningens ansvar. Samtidigt är det i samspelet mellan arbetsgivare och anställd som ett gott medarbetarskap och en god arbetsmiljö skapas. Det finns verksamhetsutvecklingsmetoder som kan hjälpa till. I forskningsprojektet har vi sett att de ledare som deltagit i det vardagliga arbetet aktivt bidragit till en arbetsmiljö som upplevts som god av medarbetarna. Samverkan mellan HR-avdelningar, skyddsombud och facket spelar också stor roll för arbetsmiljön och kan utveckla en gemensam kunskapsbas för en organisations arbetsmiljö. Men den konstnärliga ledningen tjänar inte på att lämna bort det praktiska arbetsmiljöarbetet, den kompetensen behöver konstnärerna ha och kontinuerligt utveckla.

Att förebygga tystnad i verksamhetsutveckling kan göras av ledningen med hjälp av analyser av organisationen som HR kan hjälpa till med, till exempel genom personalenkäter som undersöker vilka risker som finns i arbetsmiljön. Organisationer som Svensk Scenkonst och Scen och Film stöttar även branschen med branschövergripande undersökningar, kurser och andra insatser. Det är viktigt att – när ett problemområde uppstår – genast ta itu med detta område från ledningens sida.

I forskningsprojektet fann vi att de viktigaste förbättringarna av arbetsmiljön, och förebyggandet av sexuella trakasserier och andra trakasserier gjordes när arbetsmiljöfrågor integrerades i den dagliga verksamheten. Därför kan scenkonstinstitutioner inte förlita sig på korta punktinsatser som temadagar. För att bedriva ett systematiskt arbete där tystnadskultur, sexuella trakasserier och andra trakasserier motverkas finns det flera utmärkta metodguider.



Läs mer om hur arbetsmiljön kan förbättras med fokus på tystnadskultur, sexuella trakasserier, och andra trakasserier

Metoder och verktyg från jämställd utveckling Skåne

[*Power plays svenska*](#) »

Enkäter från Svensk scenkonst

[*Medarbetarenkät för Svensk scenkonsts medlemmar*](#) »

Verktyg för jämställdhet, jämlikhet och inkludering från Schyst

[*Verktyg från Schyst*](#) »

Verktyg samlade på Jämställdhetsmyndighetens webbplats

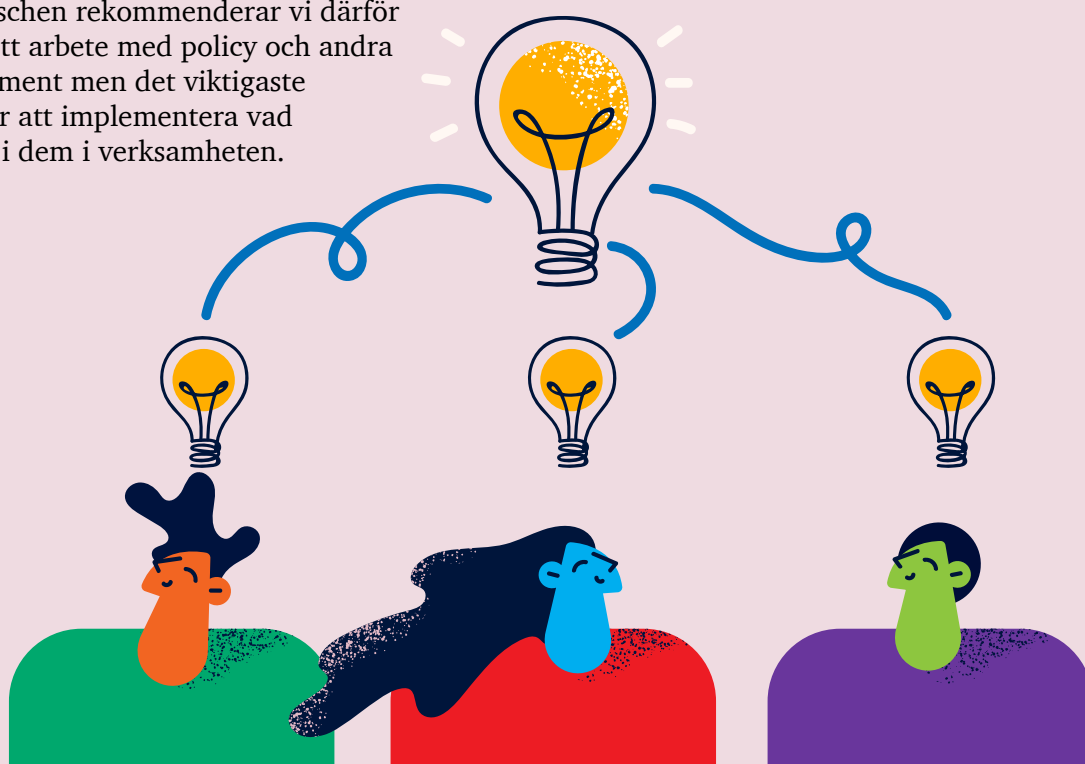
[*Jämställdhetsmyndighetens webbplats*](#) »

Policy, guider, koder och regler

Scenkonstbranschen har utvecklade bemötandekoder, handböcker för arbetsmiljö, riktlinjer för intima scener och andra dokument som fokuserar på särskilda problemområden, inte på övergripande verksamhetsutveckling.

I forskningsprojektet konstaterades att det spelade stor roll hur arbetet i den praktiska dagliga verksamheten bedrevs. Att ha genomarbetade policydokument var bra – men det hjälpte inte när de inte diskuterades eller användes. Det förekom att de som arbetade på institutioner inte hade en god kännedom om dokumenten eller inte var engagerade i frågorna och då hjälpte inte dokumenten.

För branschen rekommenderar vi därför ett fortsatt arbete med policy och andra styrdokument men det viktigaste arbetet är att implementera vad som står i dem i verksamheten.



Läs mer om att skapa och utveckla lokal policy

Från Svensk scenkonst

[*Partsgemensamt arbete mot sexuella trakasserier »*](#)

Från fackförbundet Scen och film

[*Nya handledningar för bemötandekod och intima scener »*](#)

Från Prevent

[*Policy och rutiner om sexuella trakasserier »*](#)

Att hålla frågan levande och föra samtal

Att hålla frågan om sexuella trakasserier och andra trakasserier i arbetsmiljön levande handlar i stor utsträckning om vanor. Finns det en vana att samtala om trakasserier eller samtycke på scenkonstinstitutionen blir det lättare för alla medarbetare att prata om händelser. Å andra sidan, finns ingen vana att ta upp frågorna blir det svårare, även om man har avsatt tid på till exempel ett personalmöte.

I forskningsprojektet framkom att etablerade rutiner och vanor kring samtal är lika viktigt som de faktiska samtalen. Rutiner och vanor kring samtal öppnar upp för informella samtal och bjuder in medarbetare i den konstnärliga processen. Ett utvecklingsområde som många deltagare i forskningsprojektet tog upp var utvärderingar av arbetsprocesser. Det ansågs viktigt att i utvärderingssamtal – oftare – ta upp frågor om sexuella trakasserier och andra trakasserier som ett steg för att komma till rätta med arbetsmiljöproblem.

Hur samtal struktureras kan variera. Vissa arbetsgrupper eller arbetssituationer kräver mer struktur, till exempel om det arbetar många personer på institutionen. Att alla är informerade om vad det ska pratas om och hur, att se till att alla kommer till tals och ha en tydlig agenda kan vara sätt att strukturera samtal. Andra grupper och situationer kan kräva mer informella och mindre strukturerade samtal.



Läs mer om samtalet och den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Prevents guide till att föra dialoger på arbetsplatsen

[Arbetsplatsdialogen >>](#)

Länsstyrelsen Skånes guide till inkluderande kommunikation

[Alla ska med - En guide till inkluderande kommunikation >>](#)

Teateralliansen arrangerar regelbundet kurser om konflikter och feedbackprocesser. Läs om aktuella kurser på

[Teateralliansen >>](#)

Mer än sexuella trakasserier

I den svenska scenkonstbranschens organisatoriska arbete har frågan om sexuella trakasserier varit särskilt aktuell sedan 2012. I forskningsprojektet som den här rapporten bygger på ansåg deltagarna att samtalen och praktikerna i branschen hade ändrats gällande sexuella trakasserier och sexism. Det betyder inte att problem i arbetsmiljön, all sorts diskriminering, trakasserier och kränkande särbehandling, har bemötts eller att sexuella trakasserier har upphört. I projektet talade deltagare som arbetade i branschen om att binära könsnormer sällan diskuterades. Detta kunde ta sig uttryck i att transpersoner och icke-binära personer felkönades. Vissa deltagare ansåg att en diskussion om icke-binära och transpersoner behövdes och att det fanns en risk för diskriminering, trakasserier och kränkningar.

Scenkonstbranschen ansågs också av deltagare i forskningsprojektet sakna verktyg för att hantera vithetsnormer och rasism. Till exempel i casting, kostym och hår/makeup. Inom projektet konstaterades att branschen behöver arbeta mer med att inkludera frågor om binära könsnormer och rasism i det praktiska arbetsmiljöarbetet.



Läs mer om transfrågor och rasism i den organisatoriska och sociala arbetsmiljön

Diskrimineringsombudsmannen har information om aktiva åtgärder mot all diskriminering

[Aktiva åtgärder för arbetsgivare »](#)

Länsstyrelsen skriver om antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden

[Antisvart rasism och diskriminering på arbetsmarknaden »](#)

Suntarbetsliv informerar om transpersoners rättigheter i arbetslivet

[Trans – här är dina rättigheter på jobbet »](#)

Scen och film skriver om vithetsnormer i scenkonsten

[Att göra eller inte göra vithet på scen – det är frågan »](#)

Om forsknings- projektet

Forskningsprojektet *Tystnadskulturens logik: Grupprocesser, konstnärlig frihet och lärande i scenkonstbranschens förebyggande arbete mot sexuella trakasserier efter #tystnadtagning* pågick 2022-2026 och forskare i projektet var Ann Werner (projektledare), professor vid Uppsala universitet, och Isak Benyamine, lektor vid Stockholms universitet.

Ursprungligen var även Anna Lundberg, docent vid Universitetskanslersämbetet, initiativtagare och med i projektet som forskare.

Projektet finansierades av AFA Försäkring (Diarienummer 200282) och etikprövades hos Etikprövningsmyndigheten (Diarienummer 2022-00124-01 och 2022-06872-02).

I projektet ingick en referensgrupp som bestod av

Anna Wahl – KTH

Helena Thörnqvist – Scenkonstmuseet och administratör för #TystnadTagning

Ronald Hallgren – Svensk Scenkonst

Simon Norrthon – Scen och Film

Projektet genomfördes i samverkan med fyra aidentifierade scenkonstinstitutioner i Sverige.

Projektet studerade den tystnadskultur som, enligt en kommissionsrapport som publicerades efter #metoo, var ett av de huvudsakliga skälen till att sexuella trakasserier och andra typer av trakasserier förekommer inom scenkonstbranschen. Mekanismerna bakom tystnadskulturen, hur den kan förebyggas och hur den bidrar till arbetsmiljöproblem som sexuella trakasserier undersöktes, samt varför scenkonstbranschen är en bransch där en kultur av tigrande om missförhållanden uppstår. Projektet baserades på forskning som har visat ett samband mellan organisatorisk och social arbetsmiljö, arbetsplatsens policy och medarbetarnas sätt att antingen vara tysta eller tala. I projektet intervjuades arbetstagare inom scenkonstbranschen om deras upplevelser av trakasserier och arbetsplatskultur inklusive arbetsmiljö. Deltog gjorde de som var involverade i konstnärliga processer, som till exempel skådespelare, regissörer, scenografer, sminkörer och ljud- och ljus tekniker. Förutom intervjuerna genomfördes observationer av repetitionsarbete, samt analys av policydokument och intervjuer med arbetsgivare och ledare för att se hur de arbetade förebyggande mot sexuella trakasserier och andra trakasserier.

Projektet genomförde kvalitativ forskning med flera olika metoder, utifrån arbetstagar- och arbetsgivarperspektiv. I forskningsprojektet har workshoppar med arbetstagare och arbetsgivare även genomförts efter avslutad studie. Hur man bör agera vid olika typer av trakasserier diskuterades och de medverkande har utvecklat och fått tillgång till metoder för att hantera och förebygga dem. Metoder som också presenteras i denna rapport. Projektet som helhet har producerat kunskap om de normer, strukturer och sociala relationer som bär upp den tystnadskultur som finns i scenkonstens arbetsliv och som gör att sexuella trakasserier och andra trakasserier kan äga rum.

Detta har gjorts i artikeln [*Silence and affect in the Swedish performing arts after #MeToo*](#) och två kommande artiklar av Werner och Benyamine. Läs gärna mer om den forskningsbaserade kunskapen i artiklarna.