

Öppet seminarium om
Efter #metoo – hur går vi vidare?

ISSN 1653-0942
ISBN 978-91-88607-57-7
Riksdagstryckeriet, Stockholm, 2018

Förord

Kulturutskottet ordnade den 19 april 2018 ett öppet seminarium Efter #metoo – hur går vi vidare?

I det följande redovisas programmet för seminariet och en utskrift av den stenografiska uppteckning som gjordes vid seminariet.

Stockholm i juni 2018

Olof Lavesson
Kulturutskottets ordförande

Ann Aurén
Kanslichef

Program

Dag: Torsdagen den 19 april 2018
Tid: Kl. 10.00–12.00
Plats: Riksdagen, Förstakammarsalen

09.30 **Kaffe**

10.00 Berättelser – framför och bakom scenen

10.10 **Inledning**
 Olof Lavesson (M), kulturutskottets ordförande

10.15 Staffan Forssell, generaldirektör, Statens kulturråd

10.25 Birgitta Svendén, vd, Kungliga Operan
 Magnus Aspegren, vd, Riksteatern

10.40 Lena Hallengren, jämställdhetsminister

10.50 Anna Wahl, professor, ordförande i Svensk Scenkonsts och
 Teaterförbundets kommission mot trakasserier inom scen-
 konsten
 Anna Carlson, ordförande, Teaterförbundet för scen och film
 Stefan Forsberg, ordförande, Svensk Scenkonst

11.20 **Frågestund**

11.55 **Avslutning**
 Gunilla Carlsson (S), kulturutskottets vice ordförande

Öppet seminarium om Efter #metoo – hur går vi vidare?

Berättelser – framför och bakom scenen:

Teaterbesökaren: *Äntligen är utredningen klar! Oj, herregud, föreställningen börjar om 15 minuter. Tur att det inte är så långt att gå! Då ska vi se: nycklarna, jackan, telefonen, och teaterbiljetten har jag i mobilen.*

Det är bara att vänta in remissvaren nu. Att detta skulle ta en sådan oerhörd tid. Gud – vad jag har slitit! Bra gjort! Jag måste bli bättre på att säga det till mig själv ibland. Jag är lite bra, faktiskt. Hej då, utredningen! Vi ses i morgon!

Ah, frisk luft! Stockholm är så vackert. Jag ska försöka titta upp mer, så att jag ser staden och människorna. Det ska bli riktigt skönt att få gå och sätta mig i en teatersalong, att få tänka på något annat, känna något, fantisera iväg lite. Jag behöver det nu. Fantasi har kanske inte varit det som har präglat den här utredningen mest. Fniss – tänk om jag skulle ha bytt ut ordet kommun mot banan varje gång. Herregud!

Undrar hur det är på teatern nu, efter allt som har hänt. Bytte de ut den där skådespelaren? Vad många upprop det blev. Sällan skådat i det här landet ju. Det kom ju 250 vittnesmål från oss också; fast många, många fler skrev under. I maktens korridorer – ja, där händer det också grejer vill jag lova.

Det är lite kyligt i kväll. Jäklar vad hungrig jag är. Oj, där är ju Kristersson. Hej, hej! Ja, det är bra. Jag ska på teater faktiskt. Trevlig helg! Du med!

Jag hann. Vad mycket folk. Vad roligt för teatern. Tänk att det är så pass många som går på teater en fredagskväll så här ändå. Jag hinner nog inte köpa något att äta innan. Det får bli i pausen då.

Då ska vi se: rad 10, plats 36. Jaha, den här scenen har jag nog aldrig varit på tror jag. Ursäkta! Ja, precis det är min plats. Tack!

Åh, vad skönt! Det är sköna stolar. Vilket tunt program. Jaha, hon som spelar huvudrollen var ju med där och vittnade på Södra teatern. Jag såg henne på tv. Hon var väl med i den där komediserien också. Vad kul!

Oj! Nu släcks det. Hoppas att jag inte somnar.

Skådespelaren: *15 minuter till föreställning. Gud vad jobbigt att rösten krånglar! Det låter som att det är fullsatt. Typiskt när jag känner mig lite krasslig. Fan, vad den här peruken kliar!*

Vad konstigt det är att kliva in i det här huset igen efter allt som har hänt. Konstig stämning. Men jag jobbar ju här. Det får inte bli så att vi inte pratar om allt som har hänt, att vi skapar ett nytt tabu, en ny tystnadskultur – metoo-tabu; det låter som en bra föreställning. Det omvälvande får bara inte tigas ut. Vi måste samtala. Vi behöver kanske få hjälp med det där samtalet, vägledning. Men vem ska ta tag i det?

Måste lägga ut halstabletter och honungsvatten.

Om vi inte samtalar och förhåller oss till det som har varit och hänt så börjar vi tvivla på allt, och nya unkna normer börjar råda. Det är klart att det är svårt, väldigt svårt. Men skulden får bara inte bli en mörk vålnad som vandrar omkring här. Då händer ju ingenting.

Vi gick samman och sa som det var. Eller, nej så här: Vi ville kunna utföra vårt yrke på lika villkor, på jämlika villkor. Det var det. Så enkelt är det. Det är inget krig. Det handlar om lika rättigheter. Herregud!

Hej, hej! Ja, nej men visst – det ser jättebra ut.

Jag hörde att han skojade så där med påklädaren i går – Sanna heter hon väl – när hon skulle hjälpa honom på med kappan: Hjälp! metoo! metoo! Jag ska kolla med henne sedan hur det är. Jag måste visa tydligare att jag ser det som händer, att jag ser att det är fel. Jag pratar med henne efter föreställningen helt enkelt. Det blir bra, så bryter vi tystnaden, samtalar.

Jag undrar hur Bella har det hemma med mamma. Jag har varit borta fyra kvällar på raken nu. Vad skulle jag göra utan mamma? Jag vill ge henne hela världen. Det kanske inte är en så rolig present att få just nu, men ändå. Älskade mamma! Älskade Bella!

Nej, man kan väl inte gå för långt bara för att man säger som det är. Folk blandar ihop saker. Det här är bara början ju.

Hoppas att vi får till scen fem i kväll igen. Det blev roligt i går. Gud, vad de skrattade. Det låter som en glad publik, redan innan paus – bra, kul!

Gud, vad det kliar i halsen! Och de här tankarna – jag kan inte tänka på allt det där nu. Jag kan inte; jag får inte tänka på det där nu. Koncentration – så.

Nu släckte de publikljuset. Undrar om de ser hur hjärtat bankar.

Påklädaren: 15 minuter till föreställning. Det låter ändå som att, jo men det låter som att det är rätt mycket folk. Det blir kul för skådespelarna.

Nej, jag måste nog kolla en sista gång att alla kostymer hänger där de ska. Hej! Eh, jo tack, det är väl bra.

Ovanligt att han frågar hur det är med mig. Han vet ju inte ens vad jag heter. Alltså man kan ju börja där liksom, om det ska bli något slags förändring. Tänk om han visste vilka omvägar jag tar bara för att undvika honom här på jobbet, om han verkligen visste att jag har bytt pass och gjort om delar av mitt schema bara för att jag aldrig mer ska behöva åka hiss med honom själv igen – på min egen arbetsplats. Det är ju det, just nu i alla fall. Det är vår arbetsplats. Om han visste det skulle han ändå inte bry sig. Jag är ju bara hans påklädare liksom.

Det är helt otroligt att vi inte har kunnat prata om det här tidigare. Han tryckte upp mig mot väggen i hissen och pressade in sin tunga i min mun, och jag sa inte det till någon. Eller jo, jag sa det till Karin. Det är som att det skulle vara normalt här på teatern. Normalt att bli upptryckt i en hiss.

Nej, usch, jag kan inte tänka på det nu. Kan inte tänka på det nu. Jag måste koncentrera mig på uppgifterna så att det inte blir något fel. Då ska vi se: kappan, och där är ridstövlarna – bra!

Jag tror att jag ställer mig på en pall i dag, så att det där bytet blir lite smidigare. Han är ju så lång. Jag får bara hoppas att han inte skojar så där igen. Jag vet inte vad jag ska säga då, och så tappar jag helt koncentrationen. Det blir knas.

Fast det är ändå tur att vi har varandra, Karin och jag. Det känns skönt att vi har bestämt att vi aldrig mer ska hämta smutstvätt i logerna själva. För det är väl det enda som funkar här – att inte gå själv, att inte åka hiss själv, att inte mötas här i mörkret bakom scenen själv, att inte arbeta själv helt enkelt.

Nej, man får hoppas att de gör någonting åt det nu när alla har berättat. Men jag vet faktiskt inte om jag vågar tro på det.

Men jag har ju Karin. Vem skulle jag annars kunna gå till? De flesta här vet inte ens vem jag är. Och varför skulle de tro på mig då? Jag vet faktiskt inte ens om jag får vara kvar här om två månader.

Nu börjar föreställningen snart. Nummer 16 – det är bara 20 kvar, bara 20 kvar. Och jag står beredd med hans kappa.

Teaterbesökaren: *Åh, nu börjar det!*

Skådespelaren: *Åh, nu börjar det!*

Påklädaren: *Åh, nu börjar det!*

(Applåder)

Olof Lavesson (M), ordförande: Hjärtligt välkomna till riksdagens förstakammarsal och det här seminariet med anledning av metoo! Jag heter Olof Lavesson, och jag är ordförande för riksdagens kulturutskott.

Först vill jag rikta ett stort tack till Maria Sundbom, Sofia Rönnegård och Isabella Touma Pettersson för er inledning och starka inramning till det här seminariet. Jag riktar också ett särskilt tack till Sofia Wärngård Lang som har hållit samman det hela. Jag tycker att vi ger er en applåd till.

(Applåder)

Jag vill också hälsa alla er som följer detta via Sveriges Television särskilt välkomna.

För drygt åtta år sedan, den 8 april 2010, kallade det dåvarande kulturutskottet till en offentlig hearing i just den här salen som vi befinner oss i nu. Ämnet var jämställdheten inom scenkonsten och filmen. Bakgrunden var den enkät som *Ekot* hade genomfört bland Teaterförbundets medlemmar. Den visade att ungefär var tredje kvinna hade utsatts för sexuella trakasserier. Även

om det var ett ganska begränsat underlag förfärades Kultursverige. Hur kunde detta vara möjligt? Att det förekom trakasserier och övergrepp visste man, men man kunde inte ana att det var i den här omfattningen.

Under utfrågningen här i riksdagen redovisades planer och policyer som skulle stoppa trakasserierna och förhindra att detta hände igen.

Det gick några år. Och i oktober förra året när anklagelserna mot filmproducenten Harvey Weinstein uppdagades i USA kommenterade skådespelerskan Alyssa Milano detta på Twitter under hashtaggen #metoo – jag också. Den virala spridningen var snart ett faktum. Den ena amerikanska skådespelaren efter den andra trädde fram med vittnesmål, och metoo spreds snabbt över världen, även till Sverige.

Över 700 kvinnliga skådespelare trädde fram under uppropet tystnadtagning. Och det spred sig snart inom kultursfären till visjungerut, närmusikentystnar, tystdansa, metoobackstage, skrattetihalsen, theshowisover och många fler. Men det spred sig även långt utanför kulturen, till rättsväsendet, skolan, journalistiken, försvaret och även den politiska världen med imaktenskorridor. På Wikipedia listas i dag över 30 upprop som har samlat över 60 000 kvinnor. Men vi vet att det är många fler. Ett sår hade blottats, ett sår som skär rakt igenom vårt samhälle.

Inom de flesta branscher inleddes ganska snart ett arbete för att gå till botten med de anklagelser som kommit fram och för att se hur tystnadskulturen skulle kunna brytas och hur man kan förhindra att detta sker igen. Vi i kulturutskottet kallade till oss cheferna för våra nationella scener liksom företrädare för såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer. Vi ville naturligtvis få information om vilka åtgärder man hade vidtagit och hur man tänkte gå vidare i det viktiga arbetet. Men ganska snart bestämde vi oss också för att följa upp utfrågningen som utskottet hade för nästan på dagen åtta år sedan.

Den här gången möts vi under rubriken: Efter #metoo – hur går vi vidare? Och just ordet ”vidare” är ett nyckelord i dag. Det handlar inte om att lägga något bakom sig eller att dra ett streck, utan det handlar om hur vi tar alla dessa starka vittnesmål på djupaste allvar och hur vi ser till att detta inte sker igen.

Kommissionen mot sexuella trakasserier inom scenkonstområdet, tillsatt av Svensk Scenkonst och Teaterförbundet för scen och film, presenterade sin rapport i tisdags. Vi är glada över att de är här i dag för att berätta om sitt arbete och sina slutsatser. Jag är också glad att kunna välkomna representanter från såväl våra nationella scener som Statens kulturråd. Vi vill också hälsa vår jämställdhetsminister, Lena Hallengren, som jag vet är på väg hit, särskilt varmt välkommen.

Vi som ska försöka lotsa oss alla genom förmiddagen är jag själv, utskottets vice ordförande Gunilla Carlsson och vår kanslichef Ann Aurén. Vi har ett ganska snävt schema. Jag får ödmjukast be talarna att försöka hålla sig inom de angivna tiderna.

Min innerliga förhoppning är att det är sista gången vi kallar till en utfrågning av det här slaget. De kvinnor som hittills har berättat om sina erfarenheter

ska inte ha vittnat förgäves, och fler ska inte behöva följa i deras spår. Detta kommer inte att få stanna vid en hashtag.

Jag vill än en gång hälsa er varmt välkomna.

Staffan Forsell, Statens kulturråd: Tack för inbjudan!

I november förra året var jag på ett styrelsemöte med världens kulturråd. Då blåste vindarna, och diskussionerna var höga om metoo. Jag berättade på styrelsemötet att det var en intensiv diskussion om detta hemma i Sverige. En av kollegorna i styrelsen sa: Vad konstigt. Jag trodde att Sverige var ett bra land. Sådana problem har inte vi.

Vår sektor, kultursektorn, var tidigt ute. Vi är inte den enda sektorn som har problem med sexuella trakasserier. Men någonstans känner jag en stolthet över att Sverige var tidigt ute och att vår sektor tog det här steget. Vi har definitiva problem som vi ska diskutera. Men jag tycker att man ska vara stolt över att det finns ett mod i kulturen.

Det som ni ser på skärmen här i Förstakammarsalen är det som min myndighet arbetar med. Jag är myndighetschef för Statens kulturråd som har stora och viktiga uppdrag. Men det är det här som genomsyrar hela verksamheten: de kulturpolitiska målen som är beslutade av er i riksdagen.

”Kulturen ska vara en dynamisk, utmanande och obunden kraft med yttrandefriheten som grund. Alla ska ha möjlighet att delta i kulturlivet. Kreativitet, mångfald och konstnärlig kvalitet ska prägla samhällets utveckling.” Det här har jag fått läsa upp många gånger, även ett antal gånger utomlands. Och jag läser upp det med en oerhörd stolthet.

För att vi ska uppnå det här är ett av delmålen att ”främja allas möjlighet till kulturupplevelse, bildning och till att utveckla sina skapande förmågor”. Sexuella trakasserier motverkar detta. Det är en av anledningarna till att det inte får förekomma.

Jag ska berätta lite kort om kulturrådet. För oss är de nationella kulturpolitiska målen hela tiden i fokus, och vi har en stor budget. Ungefär 30 procent av statens kulturbudget går via oss. Vi verkar för kulturens utveckling och tillgänglighet genom fördelning av bidrag och andra främjande insatser. Och vi ska följa upp de statliga insatserna och följa utvecklingen inom kulturlivet. Allt det här har kopplingar till dagens ämne – sexuella trakasserier.

Vi fördelar ungefär 2 ½ miljard kronor, och myndigheten får in ungefär 7 400 ansökningar varje år. Av dem får faktiskt hälften avslag. För att göra det här rättssäkert har vi i dag 16 expertgrupper, och de har avgörande betydelse för varje beslut. Människor rör sig hela tiden i våra 16 expertgrupper. Man sitter max fyra år i en expertgrupp. Det är hela tiden ett flöde. Vår rättssäkerhet är alltså oerhört stor, tack vare detta flöde av människor och dessa många experter.

Vad gör då Statens kulturråd för att bidra till positiva förändringar inom vår sektor? Till att börja med måste vi se över vår interna verksamhet, så att Statens kulturråd har ordning och reda på kansliet. Men vi har framför allt en

dialog med just expertgrupperna. När vi får in våra ansökningar, hur diskuterar vi detta? Hur gör vi hela systemet rättssäkert?

Vi genomför också ett uppdrag avseende sexuella trakasserier som vi har fått i regleringsbrevet för 2018 av vår kulturminister. Jag återkommer till det.

Vi följer också upp information om oegentligheter. Man ska veta att vi har ett tillitssamhälle. Vår myndighet får in över 7 400 ansökningar per år. Och vi har en sorts relation med ungefär 5 000 av de organisationer som har lämnat in ansökningar. Att följa upp alla dessa 5 000 organisationer är en komplex uppgift. Hur gör vi det samtidigt som vi har ett tillitssamhälle? Men vi gör det, när vi får informationen. Och vi sprider kunskap till vår sektor, vilket vi gör just nu bland annat.

I regleringsbrevet för 2018 gav regeringen Kulturrådet i uppdrag att i dialog med landstingen särskilt lyfta upp frågan om sexuella trakasserier. Kultursamverkansmodellen, som jag tycker är en lyckad reform, innebär stor delegering av ansvar till våra regioner och landsting.

Väldigt tidigt, i början av året, hade vi ett rundabordssamtal med företrädare för alla regioner, ett kunskapsutbyte. Vi kunde då konstatera att många regioner var ett föredöme i detta. De hade redan kommit långt, i vissa fall längre än staten själv. Det var en väldigt aktuell fråga för regionerna. Jag skulle vilja säga att frågan var väldigt levande redan i början av året. Och vi kommer givetvis att följa upp hur de fortsätter att arbeta med detta under hela året. Vi har löpande kontakter med alla regioner.

Ministern, Alice Bah Kuhnke, har sagt att det gemensamma ansvaret för den regionala kulturverksamheten, som kultursamverkansmodellen bygger på, gör att Kulturrådet och regionerna kan samverka för att frågan om sexuella trakasserier också ska vara en fråga för kulturverksamheterna i hela vårt land. Det är en bra plattform för att driva frågan vidare. Jag arbetar med dessa referens- och arbetsgrupper. Hela tiden är uppdraget att öka kunskapen, levandegöra problematik, utnyttja våra styr- och stöddokument och att utveckla vår egen bidragsgivning.

Jag tror också att ett viktigt steg och en viktig fråga att utveckla, som jag inte har något färdigt svar på, är att utveckla medarbetarundersökningar i vår sektor och kanske i hela vårt land. Och jag tror att vi ska göra det centralt, med de centrala facken och med arbetsgivarorganisationerna. Hur fångar vi upp information så att vi kan använda den praktiskt för att utveckla våra verksamheter? Ibland är medarbetarundersökningar till och med destruktiva. Men hur vänder vi det så att vi verkligen kan använda dem i praktiken?

Vad gör vi när vi får information som på något sätt är negativ? Det är på det sättet att Statens kulturråd delar ut medel, och vi är nästan alltid minoritetsägare i de projekt som vi stöder med medel. Men alla som får bidrag ska följa våra villkor. Och ett av dem är givetvis att man ska följa svensk lagstiftning. Sexuella trakasserier är inte att följa svensk lagstiftning. Och mottagare av bidrag kan bli återbetalningsskyldiga om de inte följer villkoren.

Om Kulturrådet får en indikation om att bidrag har betalats ut felaktigt inleds en intern utredning. Om det i samband med den utredningen finns anledning att anta att brott som faller under allmänt åtal har begåtts gör vi en polisanmälan. Det har vi gjort tidigare, och det gör vi återigen ifall en sådan situation uppstår.

Myndigheten försöker även arbeta mycket som en kunskapsnod. Jag är lite av en part i målet, men jag tycker att vi lyckas bra med detta. Det är en viktig sak. Och vägledarna i detta arbete är den demokratiska grundprincipen om alla människors lika värde. Det innebär jämställdhet mellan kvinnor och män och att sexuella trakasserier och alla former av trakasserier eller mobbning är oacceptabla.

Vi kommer till hösten att genomföra en konferens om konstnärlig frihet, om hur vi kan skapa förutsättningar för konstnärlig frihet och kvalitet och om vilka hot vi kan se mot yttrandefriheten i dag. Det är också kopplat till detta. Ett av upproppen inom metoo med namnet konstnärligfrihet tydliggör att det inte finns någon konstnärlig frihet utan jämställdhet.

I förrgår var jag på presentationen av hur långt Kommissionen mot sexuella trakasserier inom scenkonstområdet har kommit med uppdraget från Svensk Scenkonst och Teaterförbundet. Det var en fantastisk dag. Jag tycker att det var ett lysande arbete och vill rikta ett stort tack till er för det som har kommit fram hittills.

(Applåder)

Birgitta Svendén, Kungliga Operan: Tack för inbjudan! Jag har några reflektioner utifrån Kungliga Operans perspektiv.

Bomben briserade med en kraft vi sällan skådat. Den mediala uppmärksamheten var grandios. Men den speglade inte det som är vår stolthet – den konstnärliga verksamheten. I stället pekade den på branschens inre kultur, i form av en osund miljö där tystnad dominerar och ger plats för gamla hierarkiska strukturer, såväl formella som informella. En ignorans och attityder speglades. I de värsta fallen gav upproppet oss bilder av helt oacceptabla beteenden och grovt våld.

Första tiden ägnades åt att damma av policydokument och handlingsplaner, att svara på frågor, att ta hand om arbetsplatsen och att visa handlingskraft.

Blev vi tagna på sängen? Nej, det blev vi egentligen inte. Men omfattningen och grovheten i handlingar hade vi inte förstått tidigare eller inte velat se. En del av mediebevakningen gick enligt min mening över styr. Och vi har fått uppleva tragiska händelser. Råfst och rättarting på allmän plats leder sällan till en positiv förändring, om det inte är väl underbyggt. Och så var kanske inte fallet i vissa lägen.

Vårt uppvaknande har lett till att vi inser att vi inte har råd att missa tillfället till förändring den här gången. Det är en förändring som kommande generationer ska skörda frukten av. Om vi inte förändrar kommer nämligen otaliga talanger att väljas bort våra konstarter som sina yrken. Tanken är skrämmande.

Tiden fram tills i dag har präglats av många samtal om chefernas ansvar, medarbetarnas rädsla för att påtala känslan av trakasserier i alla dess former, okunskapen om vad lagen säger och om att förändringsarbetet *måste* vara en del av den dagliga verksamheten. Vi har blivit lyhörda för oss själva och våra medmänniskor. Vi ser mönster som har existerat i generationer på våra arbetsplatser och som vi av olika anledningar lyckats normalisera utan att inse att de bromsar både individens och konstens utveckling.

Bara att förstå vad sexuella och andra former av trakasserier innebär och hur svåra ärenden ska omhändertas kräver juridisk insikt. Där behöver vi se till att utbilda så att varje människa med ansvar för andra ska känna sig trygg även på den punkten. Seminarier och workshoppar med specialister är, förutom att de är extremt kunniga, en inspiration för alla. Och det hjälper oss att inte bli rädda för ett ämnesområde som många aldrig har trott skulle bli en del av den konstnärliga verksamheten.

Samtalen med medarbetare och chefer har präglats av en vilja att dela med sig av upplevelser men i ännu högre grad av kreativa idéer och tankar om både kort- och långsiktiga lösningar.

Vikten av att i det dagliga arbetet föra in både regelverk och förändringar i hur vi förhåller oss till varandra är påtaglig. Det måste kännas och synas att vi verkligen gör något konstruktivt för att förändra.

Alla fina dokument finns där som ett stöd i bakgrunden, men de är för många, bara det yttre skalet i förändringsarbetet i en bransch som är van att leverera ett påtagligt resultat varenda dag.

Det finns en viss rädsla för att vi ska tappa glädjen och det lustfyllda i vårt dagliga arbete. Får man inte skämta, inte krama, inte ge en blick av beundran till någon utan att först ta reda på hur det kan uppfattas? Dessa frågor måste också bearbetas på ett förnuftigt sätt.

Som institution under den här tiden har vi haft ett tydligt uppdrag att fokusera på sexuella trakasserier. Där vi på Operan befinner oss just nu undersöker vi, genom en daglig anonym rapportering via ett enkätinstrument, vilka handlingar som våra medarbetare kan ha upplevt som exkluderande under varje dag.

Inte som en överraskning visar första veckans resultat att det är just det omedvetna, invanda, ursäktande, lite respektlösa beteendemönstret som ger känslan av att vara exkluderad eller trakasserad.

Dessa mönster är att betrakta som grogrund för grövre beteenden som i sin tur kan leda vidare till en maktstruktur som ger plats för just sexuella trakasserier. Det är en ny kunskap som vi inte hade innan uppropet.

Min slutsats är att vi har tagit den första etappen i ett förändringsarbete som kommer att kräva tid och tålamod, men främst en stark vilja. Jag som chef måste förmodligen ha den starkaste viljan och uthålligheten för att få med mina medarbetare på den resan. Har jag något val? Nej, jag vill inte stå här om ytterligare några år med vetskapen om att det inte är konsten jag berättar om utan om en osund arbetsmiljö.

Magnus Aspegren, Riksteatern: Jag har under mina 22 år som chef vid ett otal tillfällen skrivit programtexter, medverkat i seminarier, skrivit debattartiklar, hållit i många möten och samtal – allt i det vardagliga ledarskapet för en chef på olika kulturinstitutioner.

Det mesta som jag har sagt och skrivit har grundat sig på en oförtruten övertygelse om konstens oövekliga kraft och möjlighet till mänsklig utveckling, men också som en plattform för hela samhällets konstruktion och utveckling.

Inom konsten skapar vi begripligare, mer mångsidig och kanske också en bättre värld.

Under åren har jag också deltagit i ett antal kurser och seminarier. Förutom ledarskap och chefsutveckling har det handlat om jämlikhet, jämställdhet och mångfald. Det har inneburit många aha-upplevelser där min egen upplevda medvetenhet ofta har kommit på skam.

Så i denna uppenbara villfarelse och skenbild av trygghet blev just upplevelsen i samband med metoo och tystnadsbrottet än mer smärtsam. Konstens roll att vara nageln i ögat på etablissemanget för allas lika möjligheter samt den fria platsen för allas möjligheter till medverkande och skapande visade sig vara den mest unkna hierarkiska, föråldrade, patriarkala, härskartekniska och världsfrånvända bransch av dem alla.

Det spelar ingen roll att vi genom de goda berättelserna har försökt frälsa vår omvärld. Sättet som vi har skapat vår konst på gömde det mest förskräckliga. Vi kanske bidrog till att förändra andra, men vi stod själva kvar vid det gamla. Vi trodde att vi låg före, men vi låg efter. Vi visste om och hade sett hur genierna fått härja – det blev ibland roliga historier att berätta.

Jag svarade också journalisterna när jag blev uppkallad till ministern att jag hade vetat om branschens ojämlika kultur, men inte att den var så omfattande och så grov. Det var kanske naivt, och när allt kom omkring hade jag nog sett och agerat i samma anda som så många andra. Jag hade nog inte riktigt gjort det jag skulle.

Visst hade jag ofta agerat bra och lyckats se och lösa saker, men också ofta helt fel och indirekt skyddat för att skydda leveransen av konsten, säkra mötet med publiken, säkra att de samhälleliga resurserna inte riskerades – publiksiffrorna först. Vi räknade publiken, men räknade inte antalet övergrepp och övertramp. Konsten kanske inte kan mätas, men ledarskapet borde mätas.

Jag var som så många andra en del av en tystnadskultur. Vi pratade om att få in de nya rösterna, men såg inte att kvinnorna närmast oss bar en tystnad som vi borde ha sett och lyssnat på. Vi levde i vår sedan länge förbrukade jargong som nu bara hade kvar att kränka och trakassera. Jag var en del av den hierarkiskt styrda scenkonsten där vi sett men inte förstått allvaret och bara bejakat den norm som så länge varit vår vardag.

Men nu står jag här tillsammans med många andra mitt i ett slags revolution och i ett steg framåt. Mitt val är att antingen fortsätta att stoppa huvudet i sanden eller faktiskt göra någonting åt det hela.

Som chef måste jag nu tillsammans med mina kollegor därför ta ett ansvar till förändring. Då tänker jag självklart hålla mig till alla regler och lagar, men kanske tänka på lite nya sätt.

Jag tänker så här. Vi behöver nog lyssna mer än någonsin, särskilt på dem som inte säger något. Vi behöver ha koll på att styrdokumenterna är på plats och göra dem begripliga och tillgängliga, särskilt för dem som inte läser dem. Vi behöver ägna mer tid till det direkta och nära ledarskapet, särskilt när det inte finns tid för samtal och reflektioner.

Vi måste se till att ändra invanda mönster och arbetssätt, särskilt när de gamla känns trygga och framgångsrika. Vi måste utreda och dokumentera, särskilt när vi gemensamt kommer fram till att det inte behövs. Vi ska ta in externa utredare när det behövs, särskilt när vi säger att det inte behövs. Vi ska värna alla parter i en utredning, särskilt både den anklagade och den som anklagar.

Vi ska fortsätta att samtala och informera, särskilt när vi tycker att vi bara upprepar det som redan har sagts. Vi ska fortsätta att förtydliga också i skrift, särskilt där du tror att det redan står. Sedan ska vi hålla i och hålla ut, särskilt när du känner att du har förändrat och nått något slags framgång – allt för den fria konsten.

Barn-, äldre- och jämställdhetsminister Lena Hallengren (S): Tack så mycket för möjligheten att komma hit och delta en liten stund och ta del av de samlade inspelen under det här seminariet.

Under hösten slog den globala kampanjen metoo ned med kraft i Sverige. Det har ju inte undgått någon, vilket förstås är huvudskälet till att ni har den här aktiviteten i dag.

Över 60 000 vittnesmål från kvinnor i olika branscher lyftes. Metoo-upproppen visar att sexuella trakasserier, sexuellt våld, diskriminering av kvinnor och flickor förekommer på hela den svenska arbetsmarknaden.

Uppropen om kränkningar blev till och med så vanliga att de branscher som ännu inte haft något upprop snarast är de som avviker. Här kan man kosta på sig att i sammanhanget nämna museibranschen. Jag är lite fundersam över hur kvinnor har det på de arbetsplatser där man ännu inte har haft något upprop.

Trakasserier och kränkningar kan börja i det som framstår som en enkel gest, en blick som håller sig kvar lite för länge, en fråga som känns för närvarande eller en rörelse som kommer för nära den egna kroppen. Det som räknas är hur personen själv upplever händelsen. Utsattheten har normaliserats med draghjälp av vårt ojämsställda samhälle där män har mer makt än kvinnor.

Det som tillkommer på arbetsplatsen är den beroendeställning som kvinnor hamnar i för att få jobbchanser, för att få behålla jobbet – jobb som är så oerhört centralt för våra liv. Det som börjar som en enkel gest kan mycket väl vara en kriminell handling, det får vi inte blunda för.

Uppropen gjorde det väldigt tydligt att vi fortfarande har en lång väg kvar till ett jämställt samhälle i den meningen fritt från sexuella trakasserier och sexuellt våld. Det gäller både i Sverige och i resten av världen.

Uppropen visade också att det finns en övertygelse och ett hopp om att kunna skapa förändring. Kvinnor och flickor har höjt rösten för en jämställd framtid. I Sverige lyssnar omgivningen, regering, arbetsgivare, civilsamhälle och i dag riksdagens kulturutskott.

Det faktum att tusentals kvinnor och flickor, men även män och pojkar, har delat med sig av sina erfarenheter är också ett tecken på vår tillit till vår kollektiva kapacitet i samhället. Vi måste kanalisera dessa vittnesmål till förändring. Det är en drivkraft för mig och för Sveriges feministiska regering.

Regeringen har inom jämställdhetspolitiken fastställt målet att kvinnor och män ska ha samma makt att forma samhället och sina egna liv. Målet har legat fast under flera mandatperioder. Att förebygga och motverka sexuella trakasserier är en del av delmålet att mäns våld mot kvinnor ska upphöra. Kvinnor och män, flickor och pojkar – alla ska ha samma rätt och möjlighet till kroppslig integritet.

Under de senaste åren har vi sett en förändring mot ett ökat fokus på den som utsätter andra för sexuella trakasserier och sexuellt våld. I stället för att diskutera hur flickor och kvinnor kan förändra sitt beteende diskuteras också mäns och pojkars ansvar. Hur kan de engageras i ett förändringsarbete? Och hur kan vi alla bidra till att förändra destruktiva maskulinitetsnormer?

Regeringen lämnade, som ni känner till, i höstas skrivelsen *Makt, mål och myndighet – feministisk politik för en jämställd framtid* till riksdagen. I den skrivelsen presenterar regeringen inriktningen för jämställdhetspolitiken. Det handlar om den nya jämställdhetsmyndigheten, det handlar om en tioårig nationell strategi för att verkligen förebygga och bekämpa mäns våld mot kvinnor.

Vi borde ha ett verkningsfullt förebyggande arbete mot våld, en förbättrad upptäckt av våld med stöd och skydd för våldsutsatta kvinnor och barn.

Den 1 januari påbörjade Jämställdhetsmyndigheten sitt arbete. Som vi känner till arbetar myndigheten med analys, kunskap, stöd och med uppföljning i syfte att nå de jämställdhetspolitiska målen. Myndigheten bidrar med struktur, med en sammanhållen styrning för ett effektivt genomförande av jämställdhetspolitiken. Den är otroligt viktig. Vi ska inte underskatta betydelsen av att vi på detta sätt också visar att vi menar allvar med att vi vill ha ett samhälle där män och kvinnor, pojkar och flickor har lika möjligheter att leva fria liv och lika möjligheter till makt.

Regeringen har i samband med vårbudgeten presenterat flera satsningar som har aktualiserats just med anledning av #metoo-debatten. Det är 125 miljoner kronor i ett paket av åtgärder: höjd kvalitet på sex- och samlevnadsundervisningen, kunskapsinsatser både för allmänheten och för domstolar om den nya samtyckeslagstiftningen. Det är satsningar på polisen som måste bli bättre på att utreda sexualbrott. Dessutom avsätts pengar till kvinnojourer. Beslutet har skett efter en överenskommelse mellan regeringen och Vänsterpartiet.

För att på ett systematiskt sätt motverka diskriminering på arbetsplatsen och i kultursektorn har regeringen också utvecklat de tio kulturpolitiska stegen.

Stegen innehåller ett synliggörande av sexuella trakasserier, ett ökat fokus på att motverka sexuella trakasserier och på att följa upp kulturbranschen.

Med dessa steg ska regeringen stärka arbetet för att förebygga och hantera sexuella trakasserier och övergrepp. Jag utgår ifrån att det är många andra talarare som kommer att gå in lite mer på de steg som tas inom just kultursektorn.

Metoo synliggör strukturella missförhållanden både inom arbetslivet och inom utbildningsväsendet. Det har blivit tydligt att arbetsgivare inte gör tillräckligt för att upptäcka och stoppa kränkningar och sexuella trakasserier på arbetsplatserna. Därför är ett systematiskt arbete mot sexuella trakasserier utifrån diskrimineringslagen och arbetsmiljölagen alldeles centralt om vi långsiktigt ska komma till rätta med dessa problem.

I regeringens nationella arbetsmiljöstrategi utgör kränkande särbehandling ett av de områden som står i fokus. Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö beslutades våren 2016. De innebär ett stort steg framåt i arbetsmiljöarbetet, men vi vet också att det är ett väldigt efterlängtat redskap att kunna använda sig av som facklig organisation.

Regeringen har under våren gett Arbetsmiljöverket och Diskrimineringsombudsmannen i uppdrag att sprida kunskap och att öka tillsynen när det gäller att förebygga och förhindra förekomsten av sexuella trakasserier. Bland annat kommer tillsynen inom mediabranschen, kulturvärlden och juristbranschen att öka.

Alla arbetsgivare ska ges goda förutsättningar att bedriva ett effektivt arbete för att på så sätt kunna förebygga sexuella trakasserier. Det är också det en del av satsningarna i vårbudgeten handlar om, att kunna utbilda regionala skyddsombud och kunna ha en digital plattform för att på olika sätt tillgängliggöra och underlätta för arbetsgivarna att genomföra detta nödvändiga arbete.

Låt oss också komma ihåg att det finns ett tydligt samband mellan otrygga anställningsvillkor och sexuella trakasserier. Otrygga arbetsvillkor finns det gott om i kultursektorn. Siffror från SCB och från LO visar att visstidsanställda kvinnor är de som är allra mest utsatta för sexuella trakasserier och maktmissbruk på arbetsplatsen. Därför handlar det om att avskaffa allmän visstid, enligt min mening.

Mycket arbete har startat när det gäller metoo, men arbetet med den långsiktiga förändring som alla vittnesmål förtjänar att få som svar har bara börjat. Det kommer att ta tid, och det gäller att vara otålig och ligga på och att göra det i den högsta hastighet som det bara är möjligt.

Men den egna osäkerhet som finns kring den egna positionen på arbetsplatsen gör att många kvinnor känner sig tvingade att tåga om kränkningar om sexuella trakasserier och sexuellt våld. Jag tycker att det är djupt obehagligt. Det är allas vårt gemensamma ansvar att se och att säga ifrån.

Regeringen har sett och kommer att fortsätta att agera för att motverka kvinnors utsatthet.

Anna Wahl, Svensk Scenkonsts och Teaterförbundets kommission mot trakasserier inom scenkonsten: Det här blir en snabbversion av rapporten som jag

rekommenderar alla att läsa. Den är inte speciellt omfattande, så man hinner läsa igenom den. Men jag tänkte att jag ska gå igenom huvuddragen i rapporten.

Vi har kallat rapporten ett tillfälle att ta vara på för att skapa förändring för att också ta fasta på det som många i den branschen tycker, att de har mött uppropen och rörelsen med ett slags lättnad. De tycker att det nu börjar bli talbart och att det nu kan börja förändras. Det är en stark känsla av momentum och av att vi nu gör någonting. Och det är ju ett tillfälle att ta vara på.

Vi fick det här uppdraget från Svensk Scenkonst och Teaterförbundet. Det speglar i sig ett sätt att tänka att detta berör olika områden som har med sexuella trakasserier att göra, alltså olika ingångar i att förstå det här utifrån forskning, utifrån etik, utifrån juridik, utifrån arbetsmarknad och så vidare. Det är något som vi i kommissionen har tagit fasta på och verkligen försökt att samarbeta kring, att rapporten ska vara så bred som möjligt i sina ansatser. Det tycker jag att den också speglar. På något sätt ger det en möjlighet, att många kanske kan få användning av rapporten. Det är ju det som är syftet. Det är kanske någon ingång som hjälper en vidare på en viss teater eller på någonting annat.

Uppdraget handlade om att vi skulle granska och analysera bakomliggande faktorer. Det här med tystnadskultur var ju redan nämnt i debatterna som följde av metoo. Det fanns också nämnt i uppdraget. Vi skulle också komma med förslag till åtgärder och beskriva vilka hinder som det finns för förändring.

Jag vill poängtera att vi hade tre månader på oss. Vår sekreterare Carin Khakee jobbade halvtid medan vi andra arbetade med detta utöver våra vanliga arbetsuppgifter. Så det var ganska kort om tid. Då gällde det att snabbt göra en plan för vad som kunde göras på den här tiden. Vad var fördelen med att vi hade ganska kort om tid? Hur kunde man vända det till fördelarna med det?

En stor del av rapporten handlar mer om att vi har valt ut och sammanställt det som redan fanns. Vad kunde vi hjälpa till med för att ge en bild? Det handlar om tidigare rapporter om jämställdhet inom scenkonsten och olika initiativ som har tagits och ställa samman dem.

Inom forskningen är det här med sexuella trakasserier inte alls något nytt fenomen. Man forskade ganska mycket om det i slutet av 70-talet, på 80- och 90-talen. Det finns mycket kunskap, men den har fallit lite i glömska.

Lagstiftning är ju jätteviktigt. I det här fallet finns det ju lagstiftning. Problemet är inte först och främst att det saknas lagstiftning utan att den inte tillämpas på det sättet.

Vi har också tittat på vilka vägar som man ska gå när man har upplevt sexuella trakasserier. Vem ska man vända sig till? Vad finns det för olika typer av vägar att gå? Det är också viktigt att få med i ett sådant här dokument.

Sedan har vi ett avsnitt om ett etiskt eller psykoterapeutiskt perspektiv på frågan om att föra svåra samtal i organisationer som en del av förändringsarbetet. Många upplever att det är där som det råder en tystnadskultur. Det är fruktansvärt obekvämt och jobbigt att prata om de här sakerna. Om man då som chef ska föra det här vidare, vad finns det då för kunskap och hjälp för

hur man kan tänka kring den här typen av situationer där man kanske har det som vi kallar offer och förövare inom ramen för samma organisation?

Vi har också tittat på vilka riktlinjer och handlingsplaner som finns förutom det som Diskrimineringsombudsmannen kan ha. Där finns det mycket, men också inom scenkonsten.

De sista tre punkterna enkätundersökning, analys av vittnesmål och gruppintervjuer är nytt material som inte fanns tidigare. Kommissionen har inte genomfört enkätundersökningen, utan den gjorde Kantar Sifo, det vill säga samma uppdragsgivare, så den är intressant i sig. Men vi i kommissionen har kunnat ta del av resultaten. Det var bra att ha den här typen av heltäckande statistiskt säkerställda nya siffror på förekomsten och på en del av uttrycken i relation till de mer kvalitativa nedslag som vi har gjort för att få röster till det som vi ser i statistiken. Vad finns det för röster kring det här? Hur beskriver man det?

När det gäller forskning om sexuella trakasserier har vi delat upp det i rapporten i att det finns och har funnits definitioner. Det är inte otydligt. I vissa fall finns det väldigt detaljerade begrepp såsom sextrakasseritrappan och liknande. Det som är viktigt i många fall, när man jobbar med organisationer, är att alltid påpeka att detta är ett önskat beteende. Det tycker jag glöms bort ibland i debatten. Man blandar ihop det med någonting som skulle kunna vara ömsesidigt, önskat och positivt. Det här är väldigt tydligt inbyggt i definitionen, och det behöver upprepas.

Framför allt säger forskningen att sexuella trakasserier är ett uttryck för ojämställdhet. Det är inte någonting helt annat, utan det är symtom på någonting som vi också kan se andra uttryck för. Om det sedan är löneskillnader, karriärutveckling eller inflytande och makt är det väldigt viktigt att sätta in det i en kontext i förändringsarbetet.

Forskningen om sexuella trakasserier hamnar inom området våld mot kvinnor. Det handlar väldigt mycket om att skapa och upprätthålla kontroll och dominans. Det är den förståelse som finns i den tolkning som görs och som vi kan känna igen när vi läser uppropen och vittnesmålen. Man kan se att det inte handlar om förälskelse, utan det handlar väldigt mycket om dominans och kontroll.

Sedan finns det också forskning som beskriver att sexuella trakasserier är en del av problemet. Men den andra stora delen av problemet organisatoriskt är ju normaliseringen av sexuella trakasserier. Det är lika viktigt att jobba med det, det vill säga att man bygger in det som någonting som är oundvikligt eller som en del av arbetslivet. Det kan vi också känna igen i många av vittnesmålen.

När det gäller enkätundersökningen har vi bland annat tagit fasta på de resultat som visar att det faktiskt är så att anställda och verksamma inom Svensk Scenkonst uppger i större utsträckning än allmänheten att de har utsatts. Det är intressant att få den typen av siffror. Det kunde vi inte riktigt veta innan.

Kvinnor uppger det i större utsträckning än män. Unga kvinnor är överrepresenterade. Det här handlar om de senaste tolv månaderna. Det finns ju frågor både om totalt sett i arbetslivet och om det senaste året.

Det här med tillsvidareanställning tycks också ha en viss skyddande effekt. Det tycks spela roll att det är många som är frilans och som har tillfälliga kontrakt. Det är en ytterligare dimension av risk.

Man kan också utläsa av enkätundersökningarna att det finns en överrepresentation av utsatthet eller risk vid gästspelsscener, privatteatrar, film och tv. Vi i den här kommissionen har ju inte haft i uppgift att titta närmare på film och tv. Det ingick inte i vårt uppdrag.

Det finns mycket kvar att göra forskningsmässigt.

I de öppna svaren i enkäten kan man se att det som efterfrågas av medlemmar i Teaterförbundet är tydliga regler. Det är struktur, kultur och förändring, kan man säga. Man vill ha ett annat klimat, mer utbildning och att chefer och arbetsledare verkligen ska ta sitt ansvar. På något sätt verkar det som att man vet att det är nolltolerans mot sexuella trakasserier enligt lagen. Men det gäller också att det ska tillämpas.

När man tittar närmare på de öppna svaren i arbetsgivarenkäten finns det en gemensam nämnare och det är efterfrågan på stöd i olika former till chefer. Man efterfrågar också hur man kan jobba förebyggande med dessa frågor. Man behöver stöd för svåra samtal, över huvud taget stöd för att tänka arbetsmiljö inom scenkonsten och juridiskt stöd. Det kommer från chefshåll.

Vi har bland annat tittat närmare på upproppen, alltså vittnesmålen, och gjort en form av kategorisering av dem för att titta lite grann på risksituationer och så vidare. Det kan ni läsa om i rapporten. Detta går inte att generalisera eller dra långtgående slutsatser av, eftersom vi inte kan veta riktigt hur dessa upprop avspeglar populationen. Man får därför se det för vad det är. Men det finns vissa saker som vi har gjort och ändå gått tillbaka till upproppen inom scenkonsten och läst dem ganska noga för att se vad det är som uttrycks där.

Det nya som vi har gjort är att vi har gjort fyra gruppintervjuer för att just på något sätt få höra från branschen hur man nu tänker i denna situation i och med att metoo har hänt och var man är. Då valde vi att intervjua kvinnliga utövare, det vill säga skådespelare, dansare, musiker, sångare och så vidare. Manliga utövare är också en grupp. Kvinnliga tekniker och sådana som jobbar med mask, kostym, belysning, scenografi – alltså personer som jobbar bakom scenen och på scenen – är en grupp. Vi har även intervjuat en grupp med chefer som var blandad med kvinnor och män.

Det fanns en ambition att inom olika delar av scenkonsten, men också från olika delar av Sverige, sprida olika konstuttryck. Det är samma sak här, alltså att det inte går att generalisera utifrån dessa intervjuer. Men man får ta det för att det är röster som ändå säger någonting och som man kan se som tendenser till någonting som finns.

Vad betyder metoo för dig? När man ställer den frågan är det mycket intressant att se att detta med lättnad återkommer i alla fyra grupper som har intervjuats men på olika sätt. Kvinnorna beskriver lättnad i att skulden flyttas

från offer till förövare och att de nu känner att det är slut med att acceptera denna typ av övergrepp och kränkningar. Men också många män känner lätt-nad, eftersom de känner att detta har blivit någonting som de kan fundera kring och prata om. Flera av dem beskriver en process av självrannsakan: Hur förhåller jag mig till detta, och vad är det som jag har accepterat att se hos andra eller i vissa situationer? Cheferna beskriver också en form av lättnad över att de nu kan ta tag i detta och kan tala om det.

Det finns alltså genomgående en positiv reaktion. Det kan naturligtvis vara specifikt för dem som också kanske vill vara med i en sådan här intervju. Men den finns.

När det gäller utmaningar, alltså vad det är som man ser som svårigheter, finns det mycket av bekräftelse här kring det som har funnits i debatten. Jag försökte utmana detta med tystnadskultur i intervjuerna. Är det verkligen en bra beskrivning? Skulle man inte säga någonting annat? Men väldigt många vidhåller att det väldigt väl beskriver vad det är.

På samma sätt är det när det gäller att hantera manliga genier, och det är väldigt många som talar om det som en stor del av problemet. För olika grupper finns detta i kulturen på något sätt, och man har svårt att hantera det. Även de som får denna manliga genistämpel har naturligtvis svårt att kliva ned från piedestalen. Det är låsningar i detta.

Många kvinnor bekräftar också varför de inte anmäler. Det är för att de inte vill verka besvärliga. Det handlar om att rädda nästa jobb. Det är mycket tydligt kopplat till det. Man vill inte vara en person som klagat och så vidare.

Det finns naturligtvis också väldigt mycket skam kring detta. Det är ingen positiv självbild att beskriva denna typ av övergrepp.

Sedan återkommer detta med jargong och tradition och även att kvinnor försvarar den kultur som finns och så vidare. Det finns många vittnesmål om detta i intervjuerna och också att det är svårt med en värdig reträtt. Hur kan alla parter, efter att någonting har hänt, komma vidare?

Det finns många idéer till förändring. Det är också intressant. Det är väldigt många som har idéer. Det kan handla om hur ledarskapet ska bli mer tydligt och om att följa upp denna typ av incidenter. Men det handlar också, återigen, mycket om detta med kunskap, medvetandehöjning och den typ av samtal som just dessa intervjuer blev exempel på, det vill säga att man sitter ned och på ett strukturerat sätt från olika branscher talar om vad det egentligen är som händer. Man menar att det inte förekommer spontant. Det finns också de som menar att hela arbetet på många teatrar behöver demokratiseras och att detta är en del av det. Det kommer alltså olika idéer.

Det efterfrågas att man skulle kunna ha mer gemensamma principer i branschen, därför att det i dag kan vara så att ett beteende inte är ok på *en* teaterscen men att det är det på en annan. Då blir det ett slags problem i branschen att man kan flytta runt.

I kommissionens analys bekräftar vi på många plan tidigare forskning och studier som har gjorts inom scenkonsten och får med det via enkäterna och intervjuerna. Det är alltså inte någonting fullständigt nytt som kommer där,

utan vi behöver också se att detta verkar gälla. Det kan ni se mer om i rapporten.

När det gäller förslagen har vi tagit fasta på att detta är ett tillfälle till förändring. Det är viktigt att säga. Samtidigt vill vi påminna om att lagen är tydlig: Sexuella trakasserier får inte förekomma. Vi kan inte bara prata om kulturförändringar, utan lagen finns där. Hur kopplar vi ihop detta?

Målet är att förändra den norm som i dag finns om att sexuella trakasserier är en del av vardagen till att normen blir att de är oacceptabla. Hur gör man denna förflyttning normmässigt i organisationerna?

Våra förslag handlar om att öka kunskapen och att initiera förändringsprojekt, gärna förändringsprojekt som bygger på att man både blandar kunskapshöjande insatser, reflektioner kring egna erfarenheter och egna idéer om förändring så att det inte bara dimper ned ovanifrån. Det finns många metoder för hur man kan driva denna typ av förändringsarbete.

Det handlar också om att levandegöra de riktlinjer och rutiner som redan finns, till exempel att de byggs in i början av varje produktion, vid kollationer och så vidare. Det handlar om att återkommande hitta detta, så att det inte bara händer en gång och sedan är klart.

Det handlar också om att skapa förutsättningar för ett gott ledarskap. Det har kommit fram mycket om att det nu ligger ett stort arbete på cheferna att leda denna förändring. Då behöver cheferna också ett bra stöd på olika sätt för att kunna göra det. Det är en del av våra förslag.

Det finns ett utrymme när det gäller kollektivavtal. Det finns kollektivavtal inom scenkonstområdet. Men inget av dem som finns i dag berör hur man hanterar sexuella trakasserier. Det finns ett utrymme för det, och man skulle kunna hitta vägar för att göra ett branschgemensamt arbete via kollektivavtalen.

Jag har nämnt den reparativa processen för vägen framåt. Det finns ett partsgemensamt råd som redan är på plats. Vi ser vissa möjligheter till att detta råd skulle kunna bli ett nav i detta förändringsarbete. Där har vi kommit med några konkreta förslag om hur de skulle kunna driva arbetet framåt. Det är bra att jobba genom de grupper och strukturer som redan finns.

Det finns naturligtvis även en hel del frågor som man behöver titta på ytterligare och som vi inte har hunnit med.

(Applåder)

Stefan Forsberg, Svensk Scenkonst: Jag tackar för att vi har fått komma hit. Detta är ett av de viktigaste ögonblicken för både Teaterförbundet och Svensk Scenkonst att få presentera denna kommission.

När alla dessa hundratals, tusentals, modiga kvinnor klev fram i dessa upprop bestämde vi oss för att göra någonting tillsammans och att göra det väldigt snabbt. Vi satte en mycket snäv tidsgräns för oss – 48 timmar – att komma med några förslag. Ett av dessa förslag var att tillsätta en kommission. Ett av de stora problemen, om jag talar från Svensk Scenkonsts sida, som är bransch-

och arbetsgivarorganisation för drygt 110 kulturinstitutioner, är att man känner att det finns en okunskap i väldigt många frågor.

Kommissionens arbete har genom det som man har kommit fram till skapat en plattform. Det finns inte längre en ursäkt. I vår bransch handlar det väldigt mycket om att sopa bort ursäkter. Nu kan man på ett enkelt sätt få tillgång till några sidor där man kan läsa om vad som sägs i lagstiftningen. Det finns möjlighet att komma fram till vad forskningen säger. Det finns också ett etiskt och psykoterapeutiskt kapitel som handlar om hur man direkt med sin personal kan samtala om hur man kan gå vidare. Inom branschen handlar det nämligen väldigt mycket om att vi tillåter härskartekniker och att vi tillåter genier. Vi tillåter i hela vårt samhälle, vill jag påstå, att människor går runt och tror att de är genier 24 timmar om dygnet hela livet. De tillåter sig själva att vara genier när de köper en korv. Vi måste motverka dessa delar. Här måste vi vara mycket praktiska.

Genom kommissionens arbete har vi fått ett redskap. Vi måste börja med att slå fast att det finns två gränser som vi ser inom Svensk Scenkonst. Vi måste uppmuntra våra institutioner när det gäller att man inte får kliva över vissa gränser. Den ena är alla människors lika värde. Den andra är den fulla beslutanderätten över sin egen kropp. Detta måste vara självklarheter. Här måste vi nu använda oss av en terminologi som gör att all personal erövrar hur vi vill ha det på våra arbetsplatser.

Jag ska avslutningsvis säga att vi finner två väldigt viktiga saker direkt i rapportens arbete om hur vi kan uppmuntra och stödja våra medlemmar. När det gäller den sextrakasseritrappra som det talas om här tycker vi att det är viktigt att man pekar ut att vi gemensamt måste slå fast att den där blicken inte kan tillåtas, eftersom vi troligen tillåter någonting annat, nämligen att steg ett, två, tre, fyra, fem och sex leder till övergreppen. Vi måste gemensamt uppmuntra att människor säger ifrån.

Det andra handlar om att inleda samtalet och att ha ett samtal om värdegrunden. Det måste slås fast att vi måste veta att vi på våra institutioner är kollegor på lika villkor. Oavsett om man är den stora regissören, påklädaren eller lokalvårdaren handlar det om plattformar utanför våra scener där vi är kollegor och där vi alla ska följa de regler och förordningar som vi arbetar fram. Där har kommissionen lagt en mycket god grund för detta samtal.

Anna Carlson, Teaterförbundet för scen och film: Jag tackar för att vi får vara här. Jag vill naturligtvis särskilt tacka alla de kvinnor som kl. 15.50 den 8 november förra året med sina berättelser visade hur det ser ut i vår bransch. Detta följdes sedan upp av väldigt många yrkeskategorier. Jag hoppas att budskapet till alla metoo-upprop i Sverige är klart och tydligt, nämligen att vi som fackförbund, arbetsgivare och andra konstnärliga organisationer samt riksdag tar era berättelser på största allvar och nu arbetar mycket konkret för att vi ska uppnå en nolltolerans. Detta budskap till er måste vara tydligt.

Jag vill tacka alla talare här i dag. Det har varit jätteintressant, viktigt och spännande att lyssna. Det hörs att det finns en stark vilja från oss alla när det

gäller detta förändringsarbete som vi nu har en möjlighet att ta tag i. Tack för det.

Jag var faktiskt här för åtta år sedan när det var den jämställdhetsdag som Olof Lavesson inledningsvis talade om. Skillnaden då var att vi hade lämnat vårt medlemsregister – med all säkerhetssekretess och så vidare, så hetsa inte upp er för det – till *Ekot* som gjorde en enkät. Skillnaden då var nämligen att denna enkät hånades ganska ordentligt pressmässigt. Den visade på fruktansvärda siffror om trakasserier. Men väldigt mycket medial uppmärksamhet ägnades åt att den inte var tillförlitlig. Vi hade frågat fel personer och för få personer. Vi hade definitivt bara frågat om hela yrkeslivet och inte hur mycket som hade hänt i förra veckan.

Jag tycker att fokus från medierna då handlade om att många tyckte att detta inte stämde och inte var sant. Vi fick stor uppmärksamhet från inte minst våra politiker som faktiskt tog detta på allvar och ville veta. Det var därför ett bra möte som vi hade. Men skillnaden den här gången, med den enkätundersökning som är gjord av Kantar Sifo, är att det nu är sant. Nu finns det siffror – det finns svart på vitt – på att det ser ut så här. Så här många personer har upplevt en utsatthet genom olika former av kränkningar under de senaste tolv månaderna, under de senaste fem åren och under yrkeslivet totalt. Dessa siffror kan man faktiskt lita på. Det ger detta en trovärdighet. Jag tycker också att det ger en värdighet till dessa kvinnors och mäns röster.

Denna enkät kan med lätthet göras om ett år igen för att man ska se skillnader. Det är det som är det intressanta. Vi mäter i dag, och vi kan mäta om ett år för att se om det har blivit någon skillnad.

Om man tittar på arbetslivet totalt under de senaste fem åren kan det vara högre siffror. Men de är lite lägre de senaste tolv månaderna. Men vi är inte nere på noll, och det är dit vi ska.

Jag hoppas att ni ska läsa denna viktiga rapport. Det sas att den inte är så stor. Men jag tycker att den innehåller precis allting. Den innehåller också en fin historik om allt som vi har gjort tidigare, framför allt sådant som facket och arbetsmarknadens parter har gjort tillsammans. Det hjälper föga om jag som fackförbundsledare står och säger hur det ska vara. Om vi inte har arbetsgivarerna inom scenkonstområdet, den fria sidan, film och tv med oss kan vi inte nå samma resultat som vi når när vi gör det tillsammans. Då ser man i historiken att det som vi har gjort tidigare har varit fantastiskt. Men det har också varit ett starkt fokus på jämställdhet framför allt på scenen och i filmrutan. Det är där som vi har nått resultat, inte när man lämnar repetitionssalen eller scenen och går till sin loge. Där har vi varit mycket sämre. Kanske är det just tack vare allt det stora jämställdhetsarbete som vi har gjort från 2000-talet och framåt som detta extremt stora och starka metoo-upprop varit möjligt.

Jag ska inte bli så långrandig. Jag tycker att det finns så många fantastiska ord som är uppmaningar till oss från kommissionen. Man kan kanske tänka att vi har hört det där förut. Man kan till exempel läsa: levandegör riktlinjer och rutiner. Om vi kan levandegöra riktlinjer och rutiner och göra det varje dag och säga till oss själva, precis som Birgitta Svendén berättade om när det gäller

dagliga rapporter från medarbetare på Kungliga Operan, och om vi hela tiden har det levande framför oss tror jag att vi kan nå stordåd.

Jag vill kortfattat kommentera det som har kommit fram i många av dessa djupintervjuer. Det handlar om att alla dessa riktlinjer och kraven på jämställdhet och jämlikhet, är ett stort hot mot konsten. Detta har vi hört hur mycket som helst. Det framgår mycket tydligt i dessa intervjuer att konsten ofta används som en ursäkt för att vissa arbetsförhållanden får råda. Det blir en krock mellan rätten att själv få göra konst och att skapa en bra arbetsplats, upplever en chef.

Jag ska nämna tre korta meningar.

En kvinnlig utövare säger: Det konstnärliga rummet är ett ångestfyllt rum. Gränslöshet tolkas ibland som professionalism. Det är alltså professionellt att vi kan vara helt gränslösa i vårt arbete.

Men då kan man koppla vidare till en annan person som säger: Man måste inte vara otrevlig bara för att man är ett geni.

Fortsättningen är inte mindre intressant: Bara för att man inte är ohövlig innebär inte det att man är medioker.

Detta tror jag att många konstnärliga utövare kan uppleva: Jag är inte lika genial. Jag är dålig och säger ifrån.

Det är bra att konst skapas på många olika sätt.

Jag var på Teaterhögskolan i Malmö i går. När man pratar om dessa saker är eleverna mycket tacksamma och engagerade. De återkommer ändå till det som jag tror är det nödvändiga i vårt kommande arbete.

Om man kommer till en teater och får ett jobb. Då står man där i repetitionssalen med människor som har hållit på jättelänge. Man ska repetera en scen som i sig innehåller en kränkning – alltså rollen utsätts för en kränkning, inte skådespelaren. Man tycker att det är jobbigt att repetera denna scen, men man törs inte säga det. Hur ska man då göra?

Det är dit jag tror att vi måste komma. Vi måste komma dit så att alla våra medlemmar på olika nivåer, om de är osäkra, måste våga säga: Kan vi inte vända på denna repetition i fem minuter och byta roller? Snälla regissören, kan vi få göra det, så att jag kan känna på hur det är vara den andra som kränker och så att den som kränker mig i repetitionssituationen får ta emot det?

Men då måste man komma till det mycket enkla. Det är vi tre på scengolvet nu. Jag känner mig inte tillfreds. Ni kanske gör det. Vågar jag prata med er, och vågar vi gå till ledningen?

Vi har alltså en del att göra.

Stefan Forsberg, Svensk Scenkonst: Jag måste få kommentera detta. Jag håller helt med Anna. Det är precis detta jag menar. Vi måste komma fram till en del och jobba med våra institutioner och våra institutionschefer. Vi är anställda på lika villkor. Det exempel som du tog upp nu om den roll som är skriven och talad och så vidare är inte det som räknas. Det måste till ett samtalsklimat där man har känslan kollegor emellan att man måste kunna prata.

Ordföranden: Vill Anna Wahl säga några avslutande ord efter dessa inspel?

Anna Wahl, Svensk Scenkonstens och Teaterförbundets kommission mot trakasserier inom scenkonsten: Nej, jag tycker att det är mycket hoppfullt mitt uppe i alltihop att denna vilja att faktiskt komma vidare finns. Jag känner att detta kan bli bättre och att det finns ett bra tillfälle nu. Det är verkligen så.

Ordföranden: Vi tackar er tre, och vi ska nu ha en frågestund då representanter från riksdagens partier får ställa frågor. Efter det finns det möjlighet för våra inbjudna gäster att framföra tankar, reflektioner och frågor.

Mattias Vepsä (S): Om 30 år fyller min son 38 år. Det är så gammal som jag är nu. Jag minns när jag själv var 8 år och skulle ta mötet med vuxenlivet och skolan och mötte alla de normer som finns i samhället. Det har såklart hänt mycket sedan 1988, och vi har kommit en bit på väg. Samtidigt tror jag att vi alla inte är riktigt nöjda. Vi kan göra mycket mer. Metoo bevisade och satte ljuset på hur mycket jobb vi har kvar.

Mot denna bakgrund är jag glad över att ha lyssnat till dessa vittnesmål i dag, de medskick som kommer från rapporten och regeringen, som är den första feministiska regeringen, och lyfta fram det arbete som görs ett varv till. Om vi vill bryta normer och om vi vill skapa en ny kultur i vårt samhälle krävs det ett politiskt arbete där vi som politiska företrädare går steget före. Vi får inte backa in i framtiden.

Risken är att nästa generations politiker sitter här om 30 år och gör ungefär samma reflektioner. Vi känner igen det i dessa vittnesmål. Vi har hört detta förut: Riktlinjerna var plats, policydokumenten var författade, men vi har inte sett omfattningen av de sexuella trakasserierna och de övergrepp som pågår i de branscher som presenteras.

Jag skulle vilja ställa den fråga som är ställd så många gånger förut, men mot bakgrund av de medskick som vi fick från utredningen, till först och främst Brigitta Svendén vid Kungliga Operan och Magnus Aspegren vid Riksteatern: Hur kan vi gå vidare? Hur ska vi implementera så att man får rätt till heltid, får sjysta arbetsvillkor och får möjlighet att gå från tystnadskultur till samtalskultur?

Jag vill också vända mig till företrädarna för Svensk Scenkonst och Teaterförbundet. Kan Anna Wahl kommentera vad vi ytterligare kan göra från den politiska sidan för att inte hamna där och för att se till att våra barn som är åtta år i dag inte behöver växa upp i det samhällsklimat som vi har vuxit upp i?

Birgitta Svendén, Kungliga Operan: Jag tror verkligen, som flera har sagt här, att detta måste bli ett dagligt arbete. Jag tror att vi måste down to basic. Det är ungefär en to-do-lista. Det nämndes till exempel att man skulle börja varje produktion med att återigen på ett seriöst sätt påminna om vilket regelverk som

gäller på teatern och att man inte bara viftar med ett policydokument utan verkligen beskriver vad det innehåller och vad texten säger. Det handlar om att redan på det stadiet se till att föra in samtalet på vilket beteende som vi förväntar oss av varandra under en produktionsperiod, under det dagliga arbetet och under vilka omständigheter som helst.

Vi får nämligen inte glömma att vi lever i en bransch där det som vi gör verkligen är handfast. Det är ett hantverk som pågår på scenen. Jag tror att ni känner igen er. Då tror jag att man måste ta det från den aspekten och samtidigt ingjuta ett förtroende att man har rätt att säga vad man tänker. Det gäller faktiskt egentligen allt.

Jag är en stark förkämpe för samtalet, eftersom jag tror att det är det mänskliga mötet och samtalet som egentligen är nyckeln till väldigt många av problemen. Vi måste se till att det finns möjligheter till detta samtal.

Det har också flaggats för att tiden inte medger det och att vi inte hinner det. Jo, det gör vi. Vi får omdisponera tiden i så fall.

Jag tror att vi måste ha ett mycket tätt samarbete med våra fackliga representanter och se till att det finns tillräckligt många personer i en organisation som har ett ansvar att ta emot dessa funderingar, reflektioner och berättelser. Det kanske inte alla gånger är chefen. Jag tror att stöd och stödfunktioner för chefer är avgörande.

Vi rekryterar gärna på kompetens inom ämnesområdet. Hur många har i ett rekryteringsskede utsatts för frågan: Vad kan du om jämställdhet, och vad kan du om trakasserier? Jag kan säga att det inte är många.

Ordföranden: Vill Magnus Aspegren tillföra någonting?

Magnus Aspegren, Riksteatern: Jag tänker lite grann på det som Anna Carlson var inne på om att också förändra strukturerna i repetitionssalar och sätten vi gör konsten på som är mycket hierarkiska och mycket bundna till den tradition där det är lätt att falla in i gamla strukturer. Vi behöver utveckla konsten och hitta nya sätt att ta fram konsten på. Det hänger också ihop med hur utbildningarna ser ut. Vad är det att göra konst? Hur ska vi ha det, så att säga, och hur ska vi känna oss säkra i hela processen? Detta behöver vi pröva och göra nytt och förändra. Det finns bra exempel på det. Ett enkelt exempel är att vända på roller i rummet för att förstå vad det verkligen innebär. Men vi behöver mer sådant. Vi behöver mer av denna typ. Det måste vi som bransch ta ansvar för och, som Birgitta Svendén sa, ägna tid åt för att faktiskt kunna förändra de konstnärliga processerna.

Anna Carlson, Teaterförbundet för scen och film: Till er politiker är uppdraget mycket tydligt. Birgitta Svendén var inne på det. När ni sitter i styrelser ute i

landet och ska tillsätta verksamhetschefer inom scenkonst eller andra konstnärliga områden, se då kunskap om jämställdhet och sexuella trakasserier som en kompetens. Kräv den kompetensen av dem ni utser till chefer.

Stefan Forsberg, Svensk Scenkonst: Jag vill också ansluta till hur ni utnämner. Detta är en fråga om ledarskap. Svensk Scenkonst tar ansvar för att våra chefer ska ha en god utbildning och en bra kompetens. Det ska erbjudas ett nätverk med goda råd och erfarenheter.

Men ute på arbetsplatser blir man väldigt ensam som chef. Det stöd som vi får är från styrelserna. Här vill jag verkligen stressa den frågan. Man måste lägga mycket stor energi på vilken kompetens som finns i styrelserna som kan stötta en vd som vill göra ett förändringsarbete.

När man väl har fått igång det goda samtalet och personalen vågar säga ifrån om att det är missförhållanden och man måste lyfta ut en stor artist, vilket innebär 800 000 kronor i förlorade biljettintäkter, krävs det en styrelse som vågar stå upp för det beslutet. Det är lätt att man viker sig där.

Jag vill säga att kraven på egenintäkter alltid kommer att vara ledande för alla oss som jobbar inom scenkonsten, men det kan också vara förödande om det går för långt. Då öppnar man utrymmet för det stora geniet som inser: Ni är beroende av mig. Här behövs det starka styrelser som hjälper den verkställande ledningen att kunna vidta åtgärder.

Isabella Hökmark (M): Jag har läst den här rapporten, och jag tyckte att den var mycket bra. Det jag slås av och som jag tycker är lite anmärkningsvärt är att man beskriver från många år tillbaka – 2006, 2007, 2009, 2010 – hur det faktiskt har bubblat upp till ytan tidigare. Man har beskrivit sexuella trakasserier tidigare, i både enkätundersökningar och rapporter, och ändå har det inte hänt någonting. Man kan också känna något av en förvåning över hur många starka berättelser det finns om att många har vetat men ändå inte gjort någonting när människor blivit utsatta för utnyttjande och övergrepp som är förfärliga.

Man kan när man läser rapporten se att de handlar mycket om informella strukturer. Hur kommer man åt det? Alla har jämställdhetsplaner och berättar fint och så, men det verkar uppenbarligen inte hjälpa.

Jag ställer egentligen min fråga till de tre skådespelerskorna som började utfrågningen. Vad tror ni att man ska göra? Det är ju någonting annat som måste till – hur ska man uppmärksamma det, och vad gör man åt de här strukturerna för att vi inte ska stå där igen? Vi skulle ju vilja ha en uppföljning då det inte finns någon som vittnar om övergrepp. Det är dit vi vill komma. Hur ska man kunna lösa det här?

Maria Sundbom: Det är en stor fråga. Det är en fråga om kunskap. Jag tror jättemycket på det jag har hört här i dag om det vardagliga arbetet, men det

måste in till oss, ned till oss på golvet, bakom scenen, under scenen, över scenen – överallt där vi är. Det börjar med ett samtal, och det börjar med utbildning och kunskap. Det tror jag.

Sofia Rönnegård: När det gäller det här samtalet som vi tog upp och som flera tar upp här tror jag verkligen på det vardagliga samtalet – att var och varannan dag som chef ta upp detta med sina anställda. Vi är i en bransch som bygger på en osäker frilanstillvaro där det här samtalet blir extra viktigt att föra så att man känner att man kan gå till sin chef och till de fast anställda på teatern. Man skapar ett klimat där ett samtal pågår.

Niclas Malmberg (MP): Vi har inte råd att missa tillfället till förändring, säger Birgitta Svendén, och det är ju väldigt mycket så. Jag är glad att alla föredragningar här har präglats av perspektivet att vi måste agera nu.

Jag har två frågor som i första hand är riktade till Birgitta och Magnus. Den första handlar om det förebyggande arbetet. Mycket av fokus har ju varit på det förebyggande arbetet för att sådant här inte ska hända, men jag skulle gärna vilja att ni konkretiserar mer vad det kan innebära att dagligen arbeta förebyggande.

Jag vet att TV4, som ju också är en arbetsplats som har präglats av en osund kultur, arbetar så att alla medarbetare nu måste underteckna kontrakt där de här värderingsfrågorna tydliggörs. Är det här något som fler av er arbetar med, eller kan det vara ett sätt att arbeta med frågan?

Sedan har jag också en fråga om hur man på ett mänskligt plan hanterar och har beredskap om det som inte får hända ändå händer. Vi har ju hört här, till exempel från Kulturrådet, hur man kan dra in bidrag och arbeta på det sättet. Men vilken beredskap finns att också agera utifrån ett mänskligt perspektiv?

Magnus Aspegren, Riksteatern: Precis som du säger handlar det mycket om att vi har ett antal – fler – möten. På Riksteatern till exempel har vi i alla produktioner som åker ut på turné separata, ganska långa möten där vi går igenom vad som gäller – vi har ju ett rum som heter turnérummet som inte är ett hus utan en massa olika hus, och det rör sig – och hur ansvaret ser ut och vem som har ansvar.

Det handlar också om hur vi tecknar kontrakt och hur vi skriver in i kontraktet att det här gäller. Det handlar för oss chefer om att vi behöver fler möten med våra respektive chefer för att informera om vad det är som gäller. Ser vi att det inte finns kunskap måste vi tillskansa oss den kunskapen och se till att vi tillgodoser att det både finns utbildningar och löpande arbete med detta.

Sedan har vi också med våra fackförbund betydligt fler gemensamma möten där vi kommer ned väldigt mycket i detalj och där vi ser att det är mer frekvent i vissa grupper och i vissa områden. Vi behöver absolut gå in där, och då behöver man ha koll på hur man utreder.

Som jag sa tidigare kanske man ibland inte tror att ett visst case behöver utredas, men det är just då man behöver utreda det. Det behöver man göra på olika sätt, för det är inte alla som vill att det utreds, utan man vill bara prata om det. Då behöver man ha ett sätt att göra det på för att också lära sig vidare.

Det tar, som jag tror att Birgitta också sa, väldigt mycket mer tid, men ska vi förändra måste det här prioriteras resursmässigt, arbetsmässigt och tidsmässigt.

Birgitta Svendén, Kungliga Operan: Vi har också, som beskrivs här, policydokumenten och regelverket klart och tydligt i en bilaga till kontraktet. Jag skriver under och motparten skriver under. Jag kommer att använda det som ett instrument om något går snett och säga: Du har faktiskt signerat och åtagit dig det här. Vi säger också: Har du läst igenom det och kan därmed skriva under?

I övrigt när det gäller det dagliga arbetet gör vi nu en lite annorlunda enkätundersökning med ett företag. De som har sajtat upp sig via sin mobil svarar helt anonymt dagligen under fyra veckor på frågan om något beteende har gjort att vederbörande har haft en upplevelse av att vara ansatt av någonting vad det än vara månne. Man kan också beskriva om det är händelser som inte går just under normen sexuella trakasserier.

Vi levererar resultatet en gång i veckan, varje måndag. Samtidigt som cheferna får det får alla medarbetare det. Vi ska alltså inte stå med något slags förkunskap och kunna börja bortförklara, utan alla får det samtidigt, och så tar vi diskussionen med våra närmaste i olika konstellationer: Vad var det som gjorde att resultatet såg ut så som det gjorde här och nu?

Det har också bildats egna grupper. Jag tyckte att det var väldigt intressant när det var några på teatern som kom och sa: Kan vi bilda forum själva där inte ni som chefer står och talar om hur vi ska jobba med de här frågorna? Det tyckte jag var fantastiskt positivt, för det blir också andra vinklingar från det perspektivet.

Det ska finnas utbildningar för alla involverade – alla fackliga och alla chefer men även i alla medarbetarforum för att klargöra: Hur ser regelverket ut? Hur går en juridisk process till? Hur går en utredning till? Och återigen: Vart vänder jag mig?

Vi har gjort interna utredningar. Vi har haft två fall längre tillbaka i tiden, och vi gjorde en intern utredning och en extern utredning som var på nivå av en juridisk utredning.

Framför allt skulle jag säga att det är viktigt med ögon och öron i det dagliga arbetet. Man ska inte vara så rädd för att säga: Jag tror att någonting inte stämmer här – är det så eller är det inte så? Vi är lite rädda för att ta i saker. Vi gillar inte konflikter alls, men jag tror att vi måste komma över den där tröskeln av att säga till om det är någonting. Även om det inte är jag som är utsatt men jag ser att det är någonting som händer – ta i det med en gång.

Staffan Forsell, Statens kulturråd: Det är helt rätt. Som ett komplement kan man säga att publiken inte är ointelligent. Tittar man på hur det är i Nordamerika ser man att publiken inte accepterar det här. Väldigt stora produktioner i Nordamerika har ställts in, och jag tror att det är någonting som alla tittar på internt, för man måste vårda sitt varumärke. Det är ingen institution som vill ha stämpeln att vara en dålig arbetsplats.

Birgitta Svendén, Kungliga Operan: Vi ingår ju i internationella nätverk, och jag brukar inte använda ordet chockerad, men jag var lite chockerad över hur omedveten man ändå är i väldigt många länder.

Per Lodenius (C): Tack för alla mycket viktiga och intressanta föredragningar! Jag har en tvådelad fråga. Den ena delen handlar om att Birgitta Svendén och Magnus Aspegren i sina presentationer talar om att det här var första etappen och det behövs tid, tålmod och stark vilja för att jobba med det här – håll i och håll ut för att kunna förändra, en lista på åtgärder och så vidare. Men hur lång tid ger ni för det här arbetet? Det här får inte bli en budgetfråga såklart, men ser ni några risker eller möjligheter? Någonstans måste man ju hämta resurser för det här vid finansieringen. Hur stor satsning är ni beredda att göra på det här arbetet? Påverkar det andra delar av arbetet som ni gör? Vad behövs för att göra en ordentlig skillnad i det här egentligen?

Den andra delen av den här frågan handlar om det som Maria Sundbom, Sofia Rönnegård och Isabella Touma Pettersson visade på. Tack för era framträdanden i början! De gav verkligen en bild av vad det här handlar om. Det handlar om individerna. Det handlar om alla som arbetar inom kulturen och scenkonsten, varenda person, vilket är väldigt viktigt.

Vi träffades här den 8 april 2010. Då hade vi också skådespelare här som gav en bild av hur det såg ut. I dag har vi fått bilden från er som jag tycker var otroligt viktig för att ta ned det här på individnivå. Men i april 2026, när vi träffas nästa gång, hur kommer texten att låta då? Vad kommer den att handla om? Vad kommer det att vara för rubrik på seminariet vi har i april 2026?

Magnus Aspegren, Riksteatern: Som du säger är det resurser det handlar om. Att ha kompetent personal som kan de här frågorna och som har utbildning i frågorna både juridiskt och genusvetenskapligt gör en stor skillnad. Det är att resursavsätta för den kunskapen. Sedan har vi också Svensk Scenkonst och våra förbund där det finns väldigt mycket kunskap.

Vi behöver helt enkelt se till att vi har resurser för att ha en stab som kan jobba med frågorna och hjälpa oss chefer att gå rätt så att det också händer någonting inte alltför lång tid framåt. Det är klart att det är svårt att säga om det sker någon förändring just nu, men jag skulle nog säga att det är en radikal förändring i samtalet och i hur vi utreder och tar oss an frågorna. Det är en daglig verksamhet. Nu låter det som att vi har extremt många utredningar på

bordet, men det handlar om att förebygga också och hitta rummen och samtalen och vilka som ska föra samtalen.

Jag tycker att det var bra att höra också att personalen är otroligt engagerad i frågan och bär den och har kunskapen och ser det här närmare. Den dialogen är ovärderlig. Jag tror att vi som organisationer behöver se över hur vi anställer och att vi behöver ha kunskapsbärande tjänster.

Birgitta Svendén, Kungliga Operan: Jag behöver inte upprepa det Magnus har sagt, utan jag kan instämma.

Sedan vill jag säga så här: Det är människor vi arbetar med. Resursen finns där. Vi behöver inte lägga om budgetar eller ta bort produktioner eller någonting, utan vi behöver, återigen, det ni säger. Samtalet är grunden, och det är gratis.

Sofia Wärngård-Lang: Jag kan inte svara på vad seminariet kommer att heta, men jag hoppas att det kanske handlar om konst. Jag tänker att det vi har gemensamt är att vi skapar konst och vi gör det ofta med det gemensamma pengarna. Det är alla vi som skapar konsten väldigt medvetna om och lojala inför. Som Magnus var inne på vill vi till vår publik. Att avbryta ett arbete för att en kränkning eller sexuella trakasserier försiggår vågar man inte, för det kostar för mycket pengar. Vi måste ut till publiken. Kulturen är alltid, i hela samhället, något hotad.

När det gäller att, som Stefan Forsberg är inne på, ställa in en produktion och stora summor står på spel behöver vi nog också backning från er politiker. En inställd produktion behöver inte vara en misslyckad produktion. En inställd produktion kan vara den största framgång vi har nått på teatern under hela spelåret om vi har vågat ta debatten, ta samtalet och avbryta där det försiggår sådant som inte ska försiggå.

Anna Carlson, Teaterförbundet för scen och film: En stor skillnad mellan detta seminarium och det seminarium vi hade år 2010 är att vi då inte var helt överens. Den mediala världen, som jag sa tidigare, påstod att den enkätundersökning som var gjord inte var korrekt. Jag tror att det fick med sig en del av omvärlden som tyckte att det inte stämde. Vi var inte ens eniga inom vår egen bransch, och det fanns också med på detta seminarium där olika röster från våra utövare talade i frågan.

Skillnaden är att i dag är vi överens. I dag vet vi att detta sker, och vi vet att det sker i högre utsträckning inom våra områden än i samhället i övrigt, och därför kommer det inte att behövas något seminarium i april 2026.

Momodou Jallow (V): Jag kommer att rikta min fråga till Magnus Aspegren från Riksteatern och också till Stefan Forsberg, Anna Carlson och Birgitta Svendén.

Jag tror att vi alla är överens om att det som har hänt i samband med metoo-upproret är fruktansvärt. Strålkastarljuset har visat tydliga strukturer som har funnits ganska länge men tills nyligen helt enkelt inte har synliggjorts. Frågan är: Vad gör vi nu? Regeringen har i samarbete med Vänsterpartiet gjort satsningar. Vi har några politiska åtgärder. Men jag tror inte att det räcker bara med det, utan allmänheten behövs i det här, *ni* behövs i det här.

Jag hör oss prata om att det behövs radikala förändringar, och jo, det är sant. Men de här radikala förändringarna behöver inte bara vara politiska, utan *ni* behövs i det här arbetet.

Jag hör ordet samtal ganska mycket här. Vi behöver samtala. Det är många som säger det, och jag håller med. Jag tycker att det är en mycket viktig del av det här. Men det som jag också har sett ganska ofta i det svenska samhället är att vi pratar ganska mycket. När det gäller de här fruktansvärda upplevelserna som kvinnor har och har haft under många år behöver vi inte stanna vid att bara samtala.

Vi vet att kvinnor ofta är i beroendeställning i den här och många andra branscher. De har otrygga anställningar som gör det omöjligt eller svårt för dem att berätta när de blir utsatta. För att det här samtalet ska äga rum, för att kvinnor ska kunna ha möjlighet att komma ut och prata om de här sakerna utan att behöva bli oroliga för att de ska förlora jobbet eller att chefen kommer att agera så eller så – vad tänker ni göra för att möjliggöra ett samtalsklimat som gör det möjligt på arbetsplatserna för folk att känna sig bekväma och påbörja det här samtalet och berätta hur de mår och hur de blir trakasserade när sådant äger rum? Det var den första frågan.

Någon annan har också ställt min andra fråga, men jag vill gärna veta. Förutom de satsningar som politikerna gör och för att hjälpa till att skapa just det trygga arbetsklimatet, vad kan vi göra som politiker för att underlätta den biten?

Stefan Forsberg, Svensk Scenkonst: Det råder ingen tvekan om, som vi väldigt tydligt har sagt, att först och främst gör vi någonting gemensamt. Det är det första vi slår fast, och det är det viktigaste – att alla, och då menar vi i det här fallet alla som är anställda och alla vi som är arbetsgivare och i arbetsledande funktioner, måste samarbeta.

Vi har bestämt oss. Vi ska aldrig någonsin gå tillbaka till där vi var innan den 8 november när vi tog del av de här upproppen. Har vi känt till att det har varit oegentligheter tidigare? Ja, tyvärr. Jag tillhör själv den grupp som också vid sidan av min roll som ordförande här är institutionschef, och visst vet jag hur det har sett ut när det gäller den här sextrakasseritrappan med klappar och lite sådana saker.

Det är där vi måste börja. Vi behöver stimulera våra anställda till att det inte är fel på något sätt att säga ifrån: Du måste göra det, för det här är ovälkommet. Ju tidigare det kan ske, desto tidigare kan vi tillsammans göra en förändring. Det är det arbetet vi måste påbörja nu än mer intensivt. Det går

inte att vifta med någon handlingsplan eller så, utan precis som när man talar eller lär sig ett nytt språk måste alla som arbetar på en arbetsplats börja ta samma ord i munnen: Detta är förbjudet; vi ska inte göra detta.

Det spelar ingen roll vilken anställningsform man har. Du är inne på vår arbetsplats som en kollega. Din röst är lika viktig som någon annans, inklusive min egen som chef. Om vi inte kan etablera den typen av relation kommer vi aldrig att förändra det här. Men det är ett samtal som behövs. Det finns ingen annan väg; det finns inget annat sätt. Vi måste hitta respekten för varandra. Vi måste sudda ut gränserna. Som jag sa tidigare måste hierarkierna bort från arbetsplatserna på de områden där hierarkier inte ska finnas. Vi ska respektera dem där de hör hemma, men i övrigt måste vi uppmuntra fullständig, hundra-procentig jämlikhet och jämställdhet.

Magnus Aspegren, Riksteatern: Det som händer är att vi säger att vi ska ha samtal. Vi pratar och vi bestämmer saker. Vi har fina och bra möten, och så går vi ut från rummet och hamnar direkt i leveransen. Vi ska komma ihåg att vi är en bransch som levererar lika mycket scenkonst i dag som för 10–15 år sedan med betydligt mindre resurser. Vi gör det med en stolthet och på ett fantastiskt sätt, men det har inneburit att vi springer fortare. Vi springer betydligt mycket fortare och har blivit effektiva.

Några ledord i våra direktiv är att vi ska vara effektiva och använda våra resurser på ett bra sätt. Det ska vi fortsätta att göra, men för oss handlar det om att vi måste tänka om så att vi har tiden för det här och inte bara springer på i de gamla hjulspåren.

Vi satt i går i ledningsgruppen och pratade om när vi kan se förändringen. Vi har lagt repertoar framåt, och runt 2019–2020 kan vi göra någonting så att vi också ser att vi jobbar på ett annat sätt med en annan repertoar. Då måste vi också komma till, som nu i dialogen med departementet, att det inte bara kan vara publiksiffrorna som vi tittar på, utan vi måste också se på hur vi jobbar. Vi bygger någonting nytt som kommer att ge fantastiska publiksiffror, men det kanske tar lite tid. Vi håller på att ställa om. Självklart vill vi behålla publiken, men vi behöver också se över vårt springande och effektiviserande. Vi har ett samhälle där vi just nu ser hur sjukskrivningarna ökar. Vi springer som galningar, inte bara i scenkonstbranschen utan i hela samhället.

Anna Wahl, Svensk Scenkonsts och Teaterförbundets kommission mot trakasserier inom scenkonsten: Jag håller med om allt det här. Ledarskapet och att chefer tar sitt ansvar är otroligt viktigt. Ur mitt perspektiv som forskare tänker jag att när det gäller efterfrågan på kunskap, att förstå problemet och sätta in det i ett sammanhang, är det klart att genusforskningen har varit jätteviktig. Den här kunskapen finns för att det har funnits forskning och att vi nu kan förstå och tolka.

Men det finns också forskningsbaserad kunskap om förändringsarbete. Det är inte heller något som man behöver kasta sig ut och pröva som eldsjäl, utan

det finns också. Du frågar vad politiker kan göra, och då tänker jag att för ett antal år sedan fördelade man pengar via Vinnova för tillämpad genusforskning, alltså det här som inte är generellt och handlar om att kartlägga och tolka utan som handlar om hur man kan bedriva förändringen och ta fram metoder. Jag tror att de projekten har haft stor betydelse för till exempel det jämställdhetsintegreringsarbete som pågår bland annat i akademien nu men också i myndigheter.

Förändringsarbete är alltså också ett kunskapsområde, och det finns, också i kombination med genus. Den typen av utlysningar kan ni göra. Det skulle vara bra.

Christina Örnebjär (L): Tack för att ni alla är här och deltar i den här diskussionen! Tack också för allt det ni gör inom konsten som onekligen berikar våra liv oerhört mycket. Jag vill också rikta ett tack till alla de kvinnor som under metoo trädde fram – framför allt de som kom först, för det var absolut tuffast.

Det här är en jämställdhetsfråga och vi pratar om maktstrukturer. Under #tystnadtågning var det främst och kanske egentligen endast vuxna kvinnor som trädde fram. Med erfarenhet från andra områden, inte minst genom andra upprop under tiden för metoo-upproret, vet vi att övergrepp mot barn tyvärr är mycket vanligare än vi både vill veta, förstå och framför allt kanske se.

Inom scenkonsten och även inom filmen arbetar barn och unga sida vid sida med vuxna på ett sätt som man inte gör på speciellt många andra ställen i samhället över huvud taget. Det är en integrerad arbetsplats där vi har alla åldrar. Med tanke på den här ganska unika ställningen som barn och unga har just inom framför allt scenkonsten undrar jag hur ni inom respektive område ser på den utsatthet som framför allt barn och unga ställs inför apropå det här med maktstrukturer och beroendeställning. Det här är ju exempelvis inte en fråga som berörs i rapporten.

Är det någonting som man kommer att titta på och arbeta vidare med? Har barn och unga fått frågan över huvud taget? Och under hela den här diskussionen kring metoo och alla de upprop och allt det som har stått i medierna – hur bemöttes de barn och unga som också är kollegor med både dem som har varit utsatta och dem som har varit förövare och synts? Fanns det med i diskussionerna, och hur tänker ni framåt? Det är en väldigt bred fråga, så jag vet inte riktigt vem jag riktar den till – det är nog till alla. Anna och Stefan kanske ska börja.

Ordföranden: Det kommer vi nog inte riktigt att hinna med. Jag släpper in Kristdemokraternas Roland Utbult, och så kanske vi kan få svar på frågorna samlad.

Roland Utbult (KD): Jag ska försöka vara koncis. I det här sammanhanget upplever man att stenarna ropar och det fördolda har kommit upp i ljuset.

Jag tänkte ställa en fråga till Birgitta Svendén, och den handlar om repertoar. Jag älskar opera, och jag funderar lite på vad som händer med repertoaren framöver. Det är ju rätt så mycket patriarkala sammanhang där – mycket mansdominerat. Vad ska vi göra åt repertoaren när det är män som dominerar i operan? Sedan är det väl så inom flera kulturområden i och för sig, manliga tonsättare – det är väl historisk verklighet kanske – och inom litteraturen och teatern och så vidare. Men vad händer med repertoaren? Det vill jag fråga Birgitta.

Birgitta Svendén, Kungliga Operan: Jag har precis varit på World Opera Forum där Nordamerika, Sydamerika, Asien och Europa deltog. Där diskuterade vi just detta, och önskemålet är att det ska tas fram nya historier. Vårt samhälle ser helt annorlunda ut i dag. Det finns en mångfald som vi inte påtagligt alls representerar inom operakonsten. Första svaret är egentligen: Vi vill ha in en ny repertoar som speglar en annan samhällsbild än i alla 1800-talsverk. Däremot konstaterade vi att trots allt kommer vi att behöva den gamla kanonen av Verdi, Puccini och så vidare.

Jag hade själv en jättekonstig upplevelse när vi hade en skolföreställning av Tosca för ett antal veckor sedan. Det var tolvåringar och ännu yngre barn i salongen, och så kommer man till scenen där Scarpia är på väg att kasta sig över Tosca för en planerad våldtäkt. Jag var nästan på väg att resa mig upp och säga: Halt! Stopp, vi kan inte ha det här!

Vi kommer väl inte att ta bort det här, men vi måste föra ett medvetet samtal kring den här repertoaren och verkligen försöka borra i det historiskt sett: Vad visade den under den samhällstiden?

Stefan Forsberg, Svensk Scenkonst: Jag ska försöka svara någonting om frågan om detta med barn och unga. Det är inte så att det har varit en del av diskussionen när vi har talat om kommissionens uppdrag här. Det har det inte varit. Men som med allting i samhället är barn och unga en oerhört prioriterad del av våra verksamheter.

När det gäller anställningsform av barn och unga är man otroligt varsam när man behöver barn i olika pjäser och så vidare.

Men det är inte på det sättet att vi dagligen talar om att barn skulle ha anställningar. Det är fortfarande lite av en särskild situation.

Det som jag vill peka på – och där vill jag skicka frågan i retur till det politiska etablissemanget – är värdegrunden. Jag vet att man jobbar mycket med den. Men jag tycker att man ska använda det som nu har skett för att få in lika rättigheter för pojkar och flickor och så vidare tidigt i utbildningar för barn och unga. Det är centralt.

Det som vi kan göra är att gå till högskole- och universitetsutbildningarna och scenkonstutbildningarna och verkligen understryka att man där måste få rätt värdegrund att stå på. Om jag återigen ställer mig på min institutionschefs-sida vet jag nämligen att många unga, framför allt kvinnliga, utövare än i dag

tror att en relationsväg är en snabbare väg till karriär. Det måste brytas redan under utbildningen. Man måste ha rätt värdegrund med sig för att kunna komma vidare. Barn och unga är centrala. Men värdegrunden för våra unga har inte varit med i kommissionens uppdrag.

Det leder oss in på repertoararbete, som Roland är inne på. Det är oerhört viktigt att försöka vrida på det. På musikområdet kan det göras på ett enklare sätt, eftersom text och sådant inte är med. Men man kan visa både manligt och kvinnligt med målet att aldrig behöva tala om manligt och kvinnligt, utan man talar om bra tonsättare, bra dirigenter, bra violinister, bra regissörer och bra skådespelare. Kön ska egentligen vara oväsentligt.

Ordföranden: Stort tack! Tiden är knapp. Där får vi dessvärre bryta. Jag lämnar ordet till utskottets vice ordförande, Gunilla Carlsson.

Gunilla Carlsson (S), vice ordförande: I framtiden tror jag att man kommer att prata om före och efter #metoo. Många har varit inne på att det här i Sverige startade hösten 2017 med uppropet tystnadtagning. Det var ett upprop som fortsatte i bransch efter bransch. Ämnet var sexuella trakasserier. Det hade funnits länge och varit uppe för diskussion tidigare, också i den här kammarsalen. Men det hade aldrig fått det enorma genomslag som det fick just under hösten 2017.

Det var precis som att tiden verkligen var inne. Och kraften, den enorma kraften, fanns hos alla dem som höjde sina röster och sa: Nu vill vi inte längre bli nedstygade eller att den här frågan ska slätas över.

Som kvinna kände jag att systerskapet blev tydligt. Det fanns en enorm kraft hos alla kvinnor som gick ut. Det fanns också en kraft hos alla de män som valde att ställa sig bakom. Nu ville man se en förändring eller rättare sagt: Man krävde en förändring.

I dagens seminarium Efter #metoo – hur går vi vidare? har fokus varit på hur branschen där uppropet startade valde att gå vidare. Vi tar med glädje emot den rapport som kommissionen har lämnat och som vi nu har haft i fokus. Det är också glädjande att parterna på arbetsmarknaden, både Svensk Scenkonst och Teaterförbundet, så tydligt visat att det här inte kan accepteras. De har visat att det är något som man måste gå till botten med. Man måste titta på vad det beror på och vad som behöver göras framöver.

Vi har i dag fått lyssna på hur delar av branschen har tagit sig an frågan, vilket de har gjort på ett mycket bra sätt. Vi har också hört jämställdhetsministern lyfta fram de här frågorna. Hon pekade inte minst på att man i den senaste vårändringsbudgeten gör satsningar som har tydliga kopplingar till det här uppropet.

Det är där vi, politiken, finns. Vi behöver lyssna av vad man behöver, vilka verktyg som behövs. Det gäller hela branschen. Det är allas vårt ansvar. Oavsett var i samhället vi befinner oss har vi alla ett gemensamt ansvar för att inte

acceptera. Vi måste lyssna på dem som höjer sina röster, och vi måste se till att aldrig acceptera ett sådant beteende.

Jag vill lyfta fram några saker som har kommit fram här i dag. Allt har varit fantastiskt intressant. Men jag tänker på det som Staffan Forssell lyfte upp, att utan jämställdhet finns det ingen konstnärlig frihet. Vi kulturpolitiker och aktiva i branschen tycker naturligtvis att den konstnärliga friheten är otroligt viktig. Och eftersom den så tydligt hänger ihop med jämställdhet är det en prioriterad fråga för oss att lyfta upp.

Jag tänker också på det som Birgitta Svendén sa om att otaliga talanger kommer att välja bort dessa yrken om vi ingenting gör. Vilka kommer då att välja dessa yrken framöver, om vi ingenting gör? Vi har ett enormt stort ansvar för att ta tag i det.

Och jag tänker på det som Magnus Aspegren från Riksteatern sa om att de trodde att de låg före, men de låg faktiskt efter. Den insikten, som rapporten men också alla verksamma ger uttryck för, är viktig för att komma framåt.

Alla har på olika sätt lyft upp samtalet, som vi har i dag men som vi också behöver ha oavsett var vi befinner oss – på institutionerna, i styrelserummen eller i riksdagens kammare. Det samtalet blir en grund för en förändring.

Jag vill avsluta med det som kommissionen skriver i slutet av rapporten: Nu blir det omöjligt att gå tillbaka till det som var innan.

Tack så mycket för i dag!

(Applåder)

2015/16:RFR1	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Statsråds medverkan i konstitutionsutskottets granskning
2015/16:RFR2	FINANSUTSKOTTET Finansutskottets offentliga utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 24 september 2015
2015/16:RFR3	FÖRSVARSKOTTET Om krisen eller kriget kommer – En uppföljning av informationsinsatser till allmänheten om den enskildes ansvar och beredskap Huvudrapport och Bilagor
2015/16:RFR4	KULTURUTSKOTTET Är samverkan modellen? En uppföljning och utvärdering av kultursamverkansmodellen
2015/16:RFR5	FINANSUTSKOTTET Öppna utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 12 november 2015
2015/16:RFR6	FINANSUTSKOTTET Utvärdering av Riksbankens penningpolitik 2010–2015
2015/16:RFR7	FINANSUTSKOTTET Review of the Riksbank's Monetary Policy 2010-2015
2015/16:RFR8	SKATTEUTSKOTTET Punktskatteshöjningar på alkohol- och tobaksprodukter – skatteeffekter och påverkan på den oregistrerade anskaffningen av dessa produkter
2015/16:RFR9	CIVILUTSKOTTET Miljömärkning av produkter – En översikt över de miljömärkningar av produkter som finns i Sverige och i de övriga nordiska länderna
2015/16:RFR10	KONSTITUTIONSUTSKOTTET OCH JUSTITIEUTSKOTTET Konstitutionsutskottets och justitieutskottets hearing om radikalisering och rekrytering till våldsbejakande extremism i den digitala miljön
2015/16:RFR11	KULTURUTSKOTTET Kulturutskottets seminarium om kultursamverkansmodellen
2015/16:RFR12	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om den aktuella penningpolitiken 23 februari 2016
2015/16:RFR13	SOCIALUTSKOTTET Cancervården – utmaningar och möjligheter
2015/16:RFR14	TRAFIKUTSKOTTET Kollektivtrafiklagen – en uppföljning
2015/16:RFR15	CIVILUTSKOTTET Inventering av forskning inom civilutskottets beredningsområde 2016

2015/16:RFR16	UTBILDNINGSKOTTET Utbildningsutskottets offentliga utfrågning inför proposition om forskning och innovation
2015/16RFR17	KULTURUTSKOTTET Offentlig utfrågning om förutsättningar för svensk film
2015/16RFR18	UTBILDNINGSKOTTET Digitaliseringen i skolan – dess påverkan på kvalitet, likvärdighet och resultat i utbildningen
2015/16RFR19	UTBILDNINGSKOTTET Autonomi och kvalitet – ett uppföljningsprojekt om implementering och effekter av två högskolereformer i Sverige
2015/16RFR20	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om utvärderingen av penningpolitiken 2010-2015 12 maj 2015
2015/16RFR21	FINANSUTSKOTTET Öppen utfrågning om Finanspolitiska rådets rapport 2016
2015/16RFR22	UTBILDNINGSKOTTET Utbildningsutskottets öppna utfrågning om lärarbrist
2015/16RFR23	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets seminarium om cancervården – utmaningar och möjligheter
2015/16RFR24	UTBILDNINGSKOTTET Utbildningsutskottets öppna utfrågning om brist på utbildade inom naturvetenskap och teknik
2015/16RFR25	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga utfrågning om piratkopiering och andra rättighetsintrång på den digitala marknaden
2015/16RFR26	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig utfrågning om finansieringsmodeller för transportinfrastruktur
2015/16RFR27	CIVILUTSKOTTET Civilutskottets offentliga utfrågning om familjerätten är i takt med tiden

2016/17:RFR1	TRAFIKUTSKOTTET It-infrastrukturen – i dag och i framtiden
2016/17:RFR2	CIVILUTSKOTTET Uppföljning av den nya fastighetsmäklarlagen
2016/17:RFR3	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 27 september 2016
2016/17:RFR4	UTBILDNINGSPOLITISKA UTSKOTTET Forskarskolor för lärare och förskollärare – en uppföljning av fyra statliga satsningar
2016/17:RFR5	FINANSUTSKOTTET Öppen utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 15 november 2016
2016/17:RFR6	SOCIALFÖRSÄKRINGSUTSKOTTET Socialförsäkringsutskottets offentliga utfrågning om Finsams fortsatta utveckling - nästa steg
2016/17:RFR7	MILJÖ- OCH JORDBRUKSPOLITISKA UTSKOTTET Uppföljning av systemet med överlåtbara fiskerättigheter i det pelagiska fisket
2016/17:RFR8	SKATTEUTSKOTTET OCH NÄRINGSUTSKOTTET Konkurrenskraften hos svenska multinationella företag i ljuset av nya regler inom internationell beskattning
2016/17:RFR9	CIVILUTSKOTTET Civilutskottets offentliga utfrågning om marknadsföring i sociala medier
2016/17:RFR10	NÄRINGSUTSKOTTET Uppföljning av handlingsplanen för kulturella och kreativa näringar 2010–2012
2016/17:RFR11	SKATTEUTSKOTTET Skatteutskottets seminarium om Skattereformen 25 år – dess historia och framtid
2016/17:RFR12	KULTURUTSKOTTET Statens idrottspolitiska mål – en uppföljning med inriktning på barn och ungdomar
2016/17:RFR13	FINANSUTSKOTTET Öppen utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 14 mars 2017
2016/17:RFR14	SOCIALUTSKOTTET Socialutskottets offentliga utfrågning om kompetensförsörjningen inom hälso- och sjukvården
2016/17:RFR15	KULTURUTSKOTTET Offentlig utfrågning om framtidens public service
2016/17:RFR16	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig utfrågning om ett ökat kollektivt resande för framtiden

2016/17:RFR17	CIVILUTSKOTTET Offentlig utfrågning Riktvärden för trafikbuller
2016/17:RFR18	SOCIALFÖRSÄKRINGSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om åtgärder för lägre sjukfrånvaro och om hanteringen av regionala skillnader i sjukförsäkringen
2016/17:RFR19	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om Finanspolitiska rådets rapport 2017
2016/17:RFR20	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig utfrågning om it-infrastrukturen – i dag och i framtiden
2016/17:RFR21	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga utfrågning om framtidens innovations- och entreprenörskapsklimat
2016/17:RFR22	FINANSUTSKOTTET Finansutskottets offentliga utfrågning om den finansiella stabiliteten den 13 juni 2017
2016/17:RFR23	KULTURUTSKOTTET Kulturutskottets seminarium om statens idrottspolitiska mål med inriktning på barn och ungdomar
2016/17:RFR24	SKATTEUTSKOTTET Skatter som drivkrafter för företags lokalisering

2017/18:RFR1	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Öppen utfrågning om Riksrevisionen - en del av riksdagens kontrollmakt
2017/18:RFR2	ARBETSMARKNADSUTSKOTTET Vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning – en uppföljning och utvärdering
2017/18:RFR3	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om den aktuella penningpolitiken 28 september 2017
2017/18:RFR4	CIVILUTSKOTTET Civilutskottets offentliga utfrågning om barns skuldsättning
2017/18:RFR5	SOCIALUTSKOTTET Samordnad individuell plan (SIP) – en utvärdering
2017/18:RFR6	NÄRINGSUTSKOTTET Näringsutskottets offentliga utfrågning om internationell handel
2017/18:RFR7	KULTURUTSKOTTET Offentlig utfrågning om framtidens spelpolitik
2017/18:RFR8	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om finansiell stabilitet och makrotillsyn den 23 januari 2018
2017/18:RFR9	ARBETSMARKNADSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om vägen till arbete för unga med funktionsnedsättning – en uppföljning och utvärdering
2017/18:RFR10	SOCIALUTSKOTTET Personlig assistans – effekter av rättsutvecklingen
2017/18:RFR11	KONSTITUTIONSUTSKOTTET Forskarhearing om nya svenskar och demokratin
2017/18:RFR12	FINANSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om den aktuella penningpolitiken den 6 mars 2018
2017/18:RFR13	TRAFIKUTSKOTTET Fossilfria drivmedel för att minska transportsektorns klimatpåverkan – flytande, gasformiga och elektriska drivmedel inom vägtrafik, sjöfart, luftfart och spårbunden trafik
2017/18:RFR14	TRAFIKUTSKOTTET Offentlig utfrågning om konkurrens på lika villkor inom luftfarts- och åkerinäringarna
2017/18:RFR15	UTBILDNINGSUTSKOTTET Offentlig utfrågning om trygghet och studiero i skolan
2017/18:RFR16	TRAFIKUTSKOTTET Järnvägstunnlar och skogsbilvägar – en uppföljning av klimatanpassningsåtgärder för infrastruktur
2017/18:RFR17	FINANSUTSKOTTET Öppen utfrågning om Riksbankens rapport Redogörelse för penningpolitiken 2017
2017/18:RFR18	FÖRSVARsutskOTTET Försvarsutskottets offentliga utfrågning om cybersäkerhet

- 2017/18:RFR19 FINANSUTSKOTTET
Öppen utfrågning om Finanspolitiska rådets rapport Svensk finans-
politik 2018
- 2017/18:RFR20 SOCIALFÖRSÄKRINGSUTSKOTTET
Regeringens resultatredovisningar i ett 20-årigt perspektiv
– utgiftsområde 8 Migration
- 2017/18:RFR21 Seminarium om Agenda 2030
- 2017/18:RFR22 FINANSUTSKOTTET
Öppen utfrågning med anledning av Riksrevisorernas årliga rapport
2018 och Riksrevisionens uppföljningsrapport 2018