



OFF RECORD

Analys av könade maktrelationer inom
teaterhögskolans organisationskultur

Maja Widell

Uppsats:	15 hp
Program:	Kommunikatörsprogrammet med inriktning mot myndigheter och offentlig förvaltning
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	VT 2021
Handledare:	Elena Johansson
Examinator:	Christopher Kullenberg

Abstract

Uppsats:	15 hp
Program:	Kommunikatörsprogrammet med inriktning mot myndigheter och offentlig förvaltning
Nivå:	Avancerad nivå
Termin/år:	VT 2021
Handledare:	Elena Johansson
Examinator:	Christopher Kullenberg
Illustratör framsida:	Jonna Ljunggren
Nyckelord:	Könade maktrelationer, organisationskultur, #tystnadtagning The Male Gaze, teaterhögskolan, sexuella trakasserier

The purpose of this study is to examine how gendered power structure's function within the organisational culture of the Swedish Theatre Academy and how these structures are then reflected and recreated within the professional world of theatre. Known risk factors that have shown to normalise sexual harassment in the theatre industry have been investigated in this study, using the experiences of former Female theatre students as the primary case study. The following risk factors are discussed; celebration of art as the highest value, eroticism in the work process, competition for work, charismatic leadership and culture of silence. The main theoretical frameworks applied to the study are critical perspectives on power and sex/gender; theoretical ideas from Michel Foucault, Judith Butler, Laura Mulvey and Iris Marion Young are brought together in order to frame how power relations can be gendered and systematised. Furthermore, the theoretical framework uses sociological perspectives on how organisational culture is structured, using Edgar Scheins model of The Three Concepts of Culture to demonstrate this. The study is based on six qualitative, semi-structured, in-depth interviews. The analysis uses an inductive approach where theoretical perspectives and empirical material is combined. The conclusion of this study argues that the aforementioned risk factors are pervasive within the organisational culture of the Swedish Theatre Academy, where they reproduce each other, and therefore uphold gendered power relations which undermines and subordinates Female students.

Förord

Jag står långts bak i klungan. Försöker tyda de små bokstäverna där framme. A4-pappret på väggen har omringats av alla som väntat, väntat, väntat på besked. Är mitt namn med? Det måste det vara. Det gick så bra, jag gav verkligen allt under de korta minuter jag fick tillbringa tillsammans med juryn. Deras blickar på mig, min kropp, min tolkning av texten de förelagt på hemsidan som jag övat på i flera månader. Jag sa inte nej till deras instruktioner; säg aldrig nej, det är den erkända grunden till en god improvisation.

Gör som de säger, bara följ och se vart det leder. Våga offra allt för konsten.

Människor skingras en efter en framför mig, vissa drömskt leende, andra sammanbitna. Mitt namn står inte med på listan. Jag kommer aldrig in på teaterhögskolan. Jag fortsätter söka, år efter år. Men varje gång saknas jag där på pappret. Jag spricker i första, i andra. Men inte i tredje provet, för dit kommer jag aldrig, och hur hade det sett ut? En emotionell sörja som måste resa sig igen, för nästa år är en ny sökning. Kanske söker de just mig.

Vissa av mina vänner kommer in. Efter hårda antagningsprocesser lyckas de äntligen penetrera utbildningen och kan luta sig tillbaka. Nu har de ett kvitto på sin kompetens. De antagna verkar transformeras under studietiden; uppdateras, ömsa skinn. När portarna mot verkligheten öppnar sig efter examen tumlar teaterhögskolans nykläckta skådespelare ut i den ovissa kulturvärlden. Nu väntar branschen och de övervintrade teaterpatriarkernas universum.

Gör som de säger, bara följ och se vart det leder. Säg aldrig nej?

Tystnad.

Tagning.

Innehållsförteckning

Inledning	6
Syfte	8
Frågeställningar	9
Disposition	9
Användande av könade ord	9
Teoretiska ramverk	10
Organisationskultur.....	10
The Three Concepts of Culture.....	11
Artifacts	12
Espoused Beliefs and Values	12
Basic Underlying Assumptions	13
Könade maktrelationer.....	13
The (Male) gaze of power.....	15
Tidigare forskning	17
Organisationskultur & könade maktrelationer.....	17
Sexuella trakasserier	17
Material & Metod	21
Empiri	21
Informanter	21
Urval	21
Etiska frågor.....	22
Avgränsningar.....	23
Metoddiskussion	23
Intervju och analys.....	23
Reliabilitet och validitet.....	24
Reflexivitet	25
Studiens brister	26
Analys och resultat	28
Allt för konsten	28
Initiering	29
Ja, vad är det som händer?	31
Eroticism i arbetsprocessen	32
Se mig	32
Betraktad och begränsad.....	34
Genusformatering	35
Tävlan om jobb.....	36

Den neutrala Kvinnokroppen.....	36
Den utmärkande Kvinnokroppen.....	37
Spektakel.....	38
Karismatiskt ledarskap.....	40
När ledaren driver över gränser	40
(Be)visa dig (tro)värdig	42
Tystnadskultur	43
Off record.....	43
Ett tyst hot.....	45
Sammanfattning	46
Slutdiskussion	47
Det konstnärliga kretsloppet av könad makt	47
The show must go on.....	49
Källförteckning	51
Bilaga 1: Intervjuguide	54

Inledning

”If you’ve been sexually harassed or assaulted write ’me too’ as a reply to this tweet” (Milano, 2017) – dessa ord postade den amerikanska skådespelaren Alyssa Milano på Twitter 2017 som en reaktion mot sexuella övergrepp inom kulturbranschen i USA. Kommentarsfältet under Milanos inlägg fylldes av bekräftande poster och uttrycket Me Too fick därefter eget liv via hashtagen #MeToo som blev ett internationellt fenomen på rekordtid. Hashtagen användes intensivt över nationsgränser av människor som bekräftade att även de utsatts för sexuella trakasserier; “#MeToo has been called the biggest thing that has happened since women were given the right to vote” (Trånd, Skare, Backholm, 2020, s. 65).

I Sverige fick rörelsen #MeToo stort genomslag på sociala medier där den genererade organisering och mynnade ut i ett flertal upprop från det svenska arbetslivet. Bland de upprop som formades inom scenkonsten fanns exempelvis #tystdansa, #visjungerut, #metoobackstage, #skrattetihalsen och #theshowisover. Det upprop som lanserades först var dock #tystnadtagning vilket samlade Kvinnligt kodade skådespelare från film- och teaterbranschen (Ganetz, Hansson & Svenningsson, 2020, s. 9–10). I en sluten Facebookgrupp började Kvinnligt kodade skådespelare berätta om sexuella trakasserier de varit med om i kulturvärlden. Facebookgruppen växte snabbt, under ett dygn hade den ökat från ett tiotal till över tusen medlemmar. Skådespelare från gruppen gick tillsammans ut i ett upprop i Svenska Dagbladet (SvD Kultur, 2017, 8 november) där vittnesmål lades fram som visade hur kulturbranschen genomsyras av sexism. 703 Kvinnliga skådespelare undertecknade uppropet, bland namnen återfanns en mängd kända skådespelare som Alicia Vikander, Melinda Kinnaman, Helena Bergström med flera. Facebookgruppen finns fortfarande kvar och arbetet för en jämställd arbetssituation i kulturbranschen pågår på olika sätt. Medlemmarna har uttalat sig om den professionella teatervärlden, men inte i större utsträckning om sin upplevelse av tiden på teaterhögskolan som många av dem studerat vid. Endast ett citat i uppropet rörde teaterhögskolan; ”Skådespelarutbildningen. Kåta äckliga skådishanar som ska utbilda unga kvinnor och hela tiden skyller sina övergrepp och sitt tafsande på att de är så förälskade. Livsfarligt att säga nej. Hela ens utbildning kan gå åt pipan” (SvD Kultur, 2017, 8 november).

I Sverige finns idag fyra högre utbildningar för skådespeleri; Teaterhögskolan vid Luleå Tekniska Universitet, Stockholms konstnärliga högskola, Högskolan för scen och musik vid

Göteborgs Universitet och Teaterhögskolan i Malmö tillhörande Lunds universitet. Ofta benämns dessa fyra utbildningar som *teaterhögskolan* i samlad form när samtliga av dem omtalas, vilket även görs i denna uppsats. I doktorsavhandlingen *Myt, makt & möte: om ett genuskulturellt rotsystem betraktat genom en skådespelarutbildning* lyfter Ulrika von Schantz (2007) nuvarande universitetslektor vid Stockholms universitet att; "Teaterhögskolan har kritiserats för att vara just en förlegad institution, som underhåller en uråldrig genuskoreografi med stereotyp formade studenter som <skådespelarpratar> och man har även anklagats för sextrakasserier" (s. 8). Kent Sjöström (2007) som är forskare och universitetslektor vid Teaterhögskolan i Malmö lyfter i sin doktorsavhandling *Skådespelaren i handling: strategier för tanke och kropp* hur teaterhögskolan tar in samhällets kritiska diskussion kring aspekter rörande kön; "Av egen erfarenhet vet jag att dessa ämnen diskuteras också på teaterutbildningar, men ändå förvånansvärt lite om man tänker på den tid och det utrymme som arbetet med kroppens och röstens förvandling och utveckling får under skådespelarutbildningen" (s. 85).

I den offentliga utredningen *Plats på scen – betänkande av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet* (SOU, 2006:42) analyseras könsmaktsordningen på Sveriges konstnärliga högskoleutbildningar. Utredningen fastslår att alla ledningsrepresentanter från de konstnärliga högskolorna vid sammanställningen av utredningen hade en gemensam uppfattning om att utbildningarna genomsyrades av en snedvriden könsmaktsordning baserad på en Manlig tradition och Manlig blick (SOU, 2006:42, s. 369). Utredningen lyfter att de konstnärliga högskolorna baserar sin pedagogik på ett traditionellt system där lärare/student fungerar som konstellationen mästare/lärling. Detta innebär i praktiken att studenten interagerar med några få lärare som förmedlar kunskap i ett slutet rum, en studiesituation som inte är transparent (SOU, 2006:42, s. 368). Enligt utredningen finns det risk för att skolornas studenter känner oro inför att kritisera lärandesituationen eftersom att läraren de indirekt ifrågasätter ofta är aktiv i den professionella teaterbranschen och därigenom kan fungera som en möjlig brygga till vidare kontakter och jobberbjudanden inom det kommande arbetslivet (SOU, 2006:42, s. 377). Utredningen påvisar att de scenkonstnärliga utbildningarnas traditionella undervisningssituation måste problematiseras för att nå jämställdhet i verksamheten (SOU, 2006:42, s. 370).

Utvecklingsprojektet *Att gestalta kön* bedrevs läsåren 2007/2008 och 2008/2009 på Sveriges högskoleutbildningar för skådespelare, musikalartister och mimare (Teaterhögskolan i Stockholm, 2009, s. 229). Förutom att ge verktyg till skolornas studenter så att de skulle

kunna väva in genusanalys i sitt sceniska gestaltande, så har projektet arbetat för en könsmedveten pedagogik (Teaterhögskolan i Stockholm, 2009, s. 229). Ett av projektets huvudmål var att skapa förutsättningar för att högskolornas lärare i framtiden aktivt skulle kunna göra medvetna pedagogiska val; ”Dessa val syftar till en undervisningssituation där Manliga och kvinnliga studenter har likvärdiga villkor för lärande och full integritet” (Teaterhögskolan i Stockholm 2009, s. 228). Projektets rapport lyfter hur *Att gestalta kön* syftar till en långsiktig process som ska fortsätta efter projektets slut; ”Nu hänger det bara på fortsatt vilja och uthållighet från de ansvariga för utbildningarna, kunskap och alla nödvändiga förutsättningar finns för att nå målen” (Teaterhögskolan i Stockholm, 2009, s. 227).

Många år har gått sedan ovan nämnda projektrapport lanserades. Teaterhögskolorna har under denna tid aktivt arbetat med jämställdhetsarbete och att utmana förtryckande maktstrukturer inom den egna organisationen. Denna uppsats innehåller röster från Kvinnligt kodade skådespelare som studerat vid teaterhögskolorna innan/under/efter perioden av genusmedvetenhet, för att sedan gå ut i det professionella teaterarbetslivet och slutligen reagera mot det i uppropet #tystnadtagning. Frågan är om dessa tidigare studenter drar samband mellan sexismen i den professionella film- och teaterbranschen och teaterhögskolans organisationskultur, eller om dessa forum framstår som två separata världar.

Syfte

Studiens syfte är undersöka och analysera *könade maktrelationer* på teaterhögskolan. Studien syftar därigenom till att undersöka och analysera särskilda maktfenomen inom teaterhögskolans *organisationskultur*. De fenomen som studien använder hämtas från tidigare forskning om sexuella trakasserier och redogörs närmare för i avsnittet om just tidigare forskning. Fenomenen som visat sig bana väg för sexuella trakasserier är; *allt för konsten*, *underliggande eroticism i arbetsprocessen*, *tävlan om jobb*, *karismatiskt ledarskap* och *tystnadskultur*. Studien syftar också till att spåra eventuella länkar av könad makt mellan kulturbranschen och teaterhögskolans organisationskultur. Studien syftar dessutom specifikt till att kartlägga hur fenomenen ter sig ur ett *Kvinnligt kodat studentperspektiv*.

Frågeställningar

Hur visar sig fenomenen allt för konsten, eroticism i arbetsprocessen, tävlan om jobb, karismatiskt ledarskap och tystnadskultur för Kvinnligt kodade studenter på teaterhögskolan?
Hur djupt rotade är dessa fenomen inom teaterhögskolans organisationskultur?

Disposition

Uppsatsen inleds med teoretiska ansatser rörande organisationskultur och könade maktrelationer följt av tidigare forskning om sexuella trakasserier. Nästkommande avsnitt redogör för uppsatsens tillvägagångssätt där metod och material presenteras tillsammans med information om studiens reliabilitet och validitet. Till denna del diskuteras även forskarrollens etiska överväganden och vikt av reflexivitet i forskning. Därefter följer uppsatsens resultat och analys vilken följs av slutdiskussion. Sist presenteras uppsatsens källor och bifogat finns en intervjuguide som legat till grund för insamlandet av empiriskt material.

Användande av könade ord

Studien utgår från ett postmodernt feministiskt synsätt, vilket innebär att kategorierna Man och Kvinna ses som instabila föreställningar snarare än sanna entiteter. Det finns enligt detta synsätt inte en inneboende essens hos Kvinnor varken fullt ut biologiskt eller socialt; “Betydelsen av begreppet ’kvinna’ är inte universell utan varierar med den språkliga kontext - diskurs - som begreppet används i” (Alvesson & Billing, 2011, s. 60). Därför skrivs könsrelaterade ord såsom Kvinna/Man/Hon/Han med stor bokstav i uppsatsen, för att med språket lyfta orden till begrepp att reflektera över kopplat till en genusvetenskaplig diskurs. Ordet *man* i generell form ersätts också därför av ordet *en* för att utmana den Manliga norm som språket vilar på. Undantag görs vid citat. Begreppet *Kvinnligt kodad person* varvas dessutom i texten med ordet Kvinna, begreppet syftar på en person som av omgivningen kan uppfattas som Kvinna baserat på traditionella könsbundna attribut och/eller biologiska former.

Teoretiska ramverk

Studien vilar på genusvetenskapliga perspektiv parade med teoretiska grepp från forskningsfältet för organisationskommunikation. Genom detta teoretiska ramverk visar sig organisationer som små universum påverkade av den yttre världens könade maktstrukturer; “This includes men in organizations operating within what might be thought of as mini-patriarchies” (Hearn, 2002, s. 46). Både identitetsskapande och skapandet av kultur inom en organisation baseras på könsskillnader, på samma sätt som att identitet och kultur påverkas av kön/genus i den yttre världen. Därför kan organisationer ses som könade system vilka både reproducerar den yttre världens ojämställdhet och producerar unika varianter av genuskillnader (Gorman & Mosseri, 2019, s. 11).

Organisationskultur

Organisationskultur är ett teoretiskt begrepp inom ramen för forskningsfältet organisationskommunikation. Kultur som begrepp är flytande och kan förstås på en mängd olika sätt. Uppfattningen av kultur inom forskning kan sägas vara tvetydig och förståelsen för kultur utvecklas pågående. Termen kultur blev populär inom forskningsfältet rörande organisation och kommunikation under slutet av 1900-talet i egenskap av att beskriva organisationers inre värld. Införandet av begreppet kultur inom forskning om organiserad verksamhet öppnade upp för att se organisationer som; “[...] complex arenas of stories and values rather than as entirely rational institutions” (Miller, 2015, s 72). Kultur kan sägas bestå av sammanlänkande kraftfulla fenomen som verkar under ytan i en organisation och dess påverkan kan vara mer eller mindre synlig.

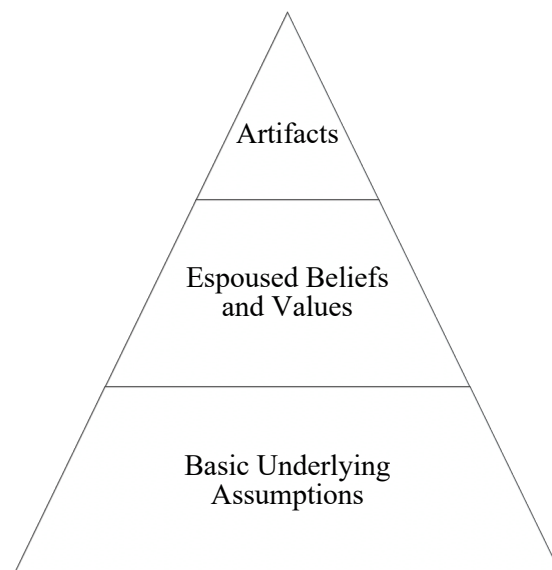
Även om kulturen kan verka abstrakt så genererar den stark påverkan på organisationers sociala spel. Kulturen inom en organisation påverkar hur gruppens medlemmar agerar och upprätthåller normer (Schein, 2010, s. 14). Idén om att kultur skulle vara en separat del av organisationen som går att hantera och göra produktiv för verksamhetens bästa är förlegad. Kulturen inom en organisation är inte avgränsad från den yttre världens normer och strukturer; “The notion of culture as an ‘island’ of given norms and values that is separate from the rest of the world, whether it is a societal culture, an organizational culture, or a local sub-culture, is extremely problematic”; “Like culture, the notion of identity as a fixed and isolated island [...] is misguided” (Hearn, 2002, s. 40). Undertexten hos en människas

identitet och undertexten i organisationskultur reproduceras därför ömsesidigt. Organisationer är förutom en ren fysisk plats också en diskursiv praktik och den organisatoriska diskursen kan sägas reproducera maktstrukturer. Organisationskultur kan beskrivas som praktiker och narrativ vilka tillsammans ger en organisation dess särskilda essens; “[...] the cultural metaphor, takes an anthropological approach in understanding organizations as sites of interlinked beliefs, values, behaviors, and artifacts” (Miller, 2015, s. 61). Den övergripande organisationskulturen inom en organisation är inte alltid tydlig, eller entydig, och dessutom innehåller den ofta lager av subkulturer. Organisationskultur kan sägas skapas av kommunikativa framträdanden och interaktioner mellan organisationers medlemmar i ett komplext socialt nät; ”Organizational culture is the unique symbolic common ground that becomes the self-definitions or selfimages of the organization.” (Shockley-Zalabak, 2015, s. 46).

The Three Concepts of Culture

För att förstå en organisationskultur måste en ta sig in i dess kärna. De fenomen som syns på ytan i en organisation korrelerar med strukturer på den djupaste nivån. Psykologen Edgar H. Schein (2010) myntade teorin *The Three Concepts of Culture* för att förklara hur organisationskulturer är uppbyggda, i hans teori finns tre nivåer vilka bygger på varandra. För tydlighetens skull kan Scheins nivåer visualiseras i en figur där pyramiden representerar en organisationskultur och nivåerna dess olika delar:

Figur 1. Nivåer i en organisationskultur. Källa: Baserad på Scheins *Three Concepts of Culture* (2010)



Artifacts

Via organisationers så kallade artefakter manifesteras kulturen öppet. Artefakterna står för det uppenbara du ser, hör och känner när du kommer in i en organisation; verksamhetens arkitektoniska utformning, medlemmarnas klädkod, språk och sätt att föra sig på. Organisationers ritualer, ceremonier och nedtecknade värderingar är också exempel på artefakter. Manifestering av en organisationers artefakter kan vara lätt att se, men svår att avkoda. Artefakternas symboliska innebörd finns nämligen rotade djupare ner i organisationskulturens underliggande nivåer (Schein, 2010, s. 23–24).

Espoused Beliefs and Values

När medlemmarna i en organisation är övertygade om att vissa sätt att agera på inom organisationen är de rätta, blir dessa uppfattningar till gemensamma värderingar kring hur saker och ting ska skötas. Dessa värderingar och idéer förstärks av medlemmarna och om du inte accepterar dem finns risk för uteslutning ur gruppen; "[...] the group learns that certain beliefs and values, as initially promulgated by prophets, founders and leaders, "work" in the sense of reducing uncertainty in critical areas of the group's functioning" (Schein, 2010, s. 26). Eftersom dessa värderingar och idéer ger trygghet åt gruppens medlemmar blir de tillslut

normer, även om de inte fungerar fläckfritt, och lärs vidare till nya medlemmar i organisationen likt en filosofi eller ideologi (Schein, 2010, s. 27). Det är ofta organisationens ledare som startar idéer och dessa plockas senare upp av gruppen som ett självklart sätt att hantera, och agera inom, organisationen (Schein, 2010, s. 32). Karismatiska ledare kallas de som får ett stort inflytande över organisationens medlemmar via sin förmåga att entusiasmera människor. Ledare som anses så pass karismatiska att de kan få sina anhängare att följa villkorslöst kopplas ofta ihop med religiösa sekter men karismatiska egenskaper hos ledare återfinns även inom offentlig sektor. Det karismatiska ledarskapet bygger på stöd "[...] från en grupp hängivna anhängare som är mer eller mindre hypnotiserade av nyckelpersonen" (Alvesson, 2015, s. 136).

Basic Underlying Assumptions

Grundläggande antaganden kan likställas vid bestämda uppfattningar som inte anses möjliga att ifrågasätta. De är så grundläggande att medlemmar i en organisation måste ifrågasätta hela sin referensram för att ändra uppfattning om antagandet; "Basic assumptions [...] tend to be nonconfrontable and nondebtable, and hence are extremely difficult to change" (Schein, 2010, s. 28). Människor som sällar sig till samma grundläggande mentala karta känner samhörighet och kan därför skapa en gemensam gruppkultur där de får en given plats; "Culture tell their members who they are, how to behave toward each other, and how to feel good about themselves" (Schein, 2010, s. 29). Att utmana sin och organisationens världsuppfattning är förknippat med stor oro och istället för att försöka se saker i ett nytt ljus försöker medlemmen i organisationen mörka för sig själv om något påverkar den negativt i organisationskulturen. Därför är det svårt att förändra bestämda kulturella uppfattningar då de är djupt rotade både på individ- och gruppnivå.

Könade maktrelationer

Undersökande av kultur i en organisation kan avslöja hur denna förhåller sig till kön/genus. På samma sätt som att begreppet kultur tolkas på olika sätt inom forskningsvärlden finns det inom den feministiska forskningstraditionen och genusvetenskapen en vid bredd av infallsvinklar till förståelsen av kön och genus. I engelskan står begreppet sex för biologiskt kön och gender för sociokulturellt kön. Genus är ett teoretiskt begrepp som kan användas för

att undersöka hur människor formateras utefter stereotyperna Man och Kvinna (Hirdman, 2001, s. 11).

Den postmoderna feministiska teoretikern Judith Butler (2006; 2007) utmanar idén om kön och genus som motsatspar. Redan vid födseln får spädbarnet en genusetikett genom kategorisering till ett juridiskt kön, antingen pojke eller flicka. Den nyfödda människan fästs vid en specifik genusmall och kan först då förstås som mänsklig (Butler, 2007, s. 184). Denna mall påverkar därefter hur individen tar sig ut i livet. Eftersom att det sociokulturella perspektivet appliceras vid den biologiska kroppen så tidigt kan kön och genus ses som oupplösligt sammanvävda fenomen. Genus må vara konstgjort, en uppfinning av människan, men är också verkligt (Hirdman, 2001, s. 14). Även om genus skapas kan det inte likställas med att vara artificiellt eftersom att det framstår som genuint sant för människan. Genus kan inte ses som ett fenomen separerbart från kön, eftersom att biologiska kroppar föds rakt in i famnen på en genuskodad kulturell kontext; "Om ens genus är ett slags görande - en oupphörlig aktivitet som, delvis, utförs utan ens vetskap och utan ens vilja - är det inte för den sakens skull automatiskt eller mekaniskt. Det är tvärtom en praktik av improvisationer inom en scen av tvång" (Butler, 2006, s. 23).

Genus fungerar därför likt en repeterad, stilisering av människan vari kön stagnerar och framstår som naturligt; "Man spelar sin könsroll därför att det biologiska könet regisserar fram det" (Hirdman, 2001, s. 13). Genus kan inte heller ses som något en individ enkelt kan byta själv efter tycke och smak utan inre eller yttre konsekvenser. Kultur är inte; "[...] ett slags teaterstycke där skådespelarna i pausen kan byta roller med varandra [...]" (Hirdman, 2001, s. 13). När framträdanden av stereotypa kön/genus ständigt repeteras kodas människan att uppleva hur handlingar, gester och begär mynnar från en äkta inre kärna. Orsaken till individens sätt att uttrycka sig förflyttas från yttre faktorer, och upplevs komma från individen själv (Butler, 2007, s. 214–215).

Människan tilldelas alltså en specifik könsroll när hen föds. Därefter upprepar hen sin karaktär till den grad att rollen och människan inte går att skilja åt. När människan inte kan hänga av sig scenkostymen och själv välja genus så har detta blivit performativt, föreställningen om könsrollen upplevs permanent. Identitet och genus sammankopplas då i; "[...] ett performativt verk som vardagspubliken inklusive aktörerna själva kommer att tro på och föra fram som sin övertygelse" (Butler, 2007, s. 220). Butler lyfter att framställningar av kropp och genus, både i det vardagliga livet och på (drag)scenen, påverkar hur vi människor

ser på oss själva; "Fantasi är inte bara en kognitiv övning, en invärtes film vi projicerar inne i sinnets inre teater. Fantasin strukturerar relationalitet, och den verkar i stiliserandet av själva förkroppsligandet" (Butler, 2006, s. 215).

The (Male) gaze of power

Foucault påstod att allt som behövs för att få människor att övervaka sig själva är idén om en blick som följer dem; "There are no need for arms, physical violence, material constraints. Just a gaze" (Foucault, 1980, s. 155). Foucaults syn på makt är en återkommande teoretisk ansats inom feministisk forskning. Makt behöver enligt Foucault inte vara direkt framträdande utan finns snarare inbyggd i det moderna samhället i institutioner som skolor och fängelser. Foucault lyfter exempelvis hur maktutövande inom ett fängelse kan få intagna att kontrollera sig själva, eftersom att de intagna vet att de ständigt övervakas förhåller de sig till reglerna och blir sina egna fängelsevakter. Enligt Foucault utövas även makt i dagens moderna samhälle genom att dömande normaliseras, exempelvis måste studenter förhålla sig till regler kring gott uppförande och om de bryter mot dessa riskerar de att straffas. Dessutom måste individer tävla gentemot varandra och rankas, inom skolans värld sker detta frekvent via kunskapsprövningar. Genom att människor disciplineras kan de hållas ansvariga om de bryter mot de uppsatta standarderna. Foucault menar att dessa maktstrategier skapar kroppar som förhåller sig till bestämda rum och rörelser, övervakade av sig själva och en osynlig, dömande blick.

Inom filmskådespelarens värld finns enligt Mulvey (1975) maktaspekter kopplade till blick, som kan förklara hur könade maktrelationer gör Kvinnan till ett eroticiserat objekt. Filmen skapar en fiktiv värld som speglar den verkliga med subjekt/objekt och blickar bottnade i makt. Filmvärlden påverkar hur omvärlden ser på Kvinnan och eftersom att filmvärlden domineras av Män så är de dessa som aktivt kontrollerar skapandet av blicken gentemot Kvinnor. Mannen som innehar huvudrollen i filmens berättelse för handlingen framåt genom aktioner medan Kvinnan reduceras till passivt objekt som snarare ska betraktas i stunder mellan vändpunkter; "The male protagonist is free to command the stage, a stage of spatial illusion in which he articulates the look and creates the action" (Mulvey, 1975, s. 13). Den traditionella synen på Kvinnan har lett till att Hon, inom filmens värld, fungerat som erotiskt objekt för Manliga fiktiva karaktärer och för betraktaren i publiken; "In their traditional exhibitionist role women are simultaneously looked at and displayed, with their appearance

coded for strong visual and erotic impact so that they can be said to connote to-be-looked-at-ness” (Mulvey, 1975, s. 11). Enligt Mulvey (1975) får betraktaren, av film, en slags kontroll över Kvinnan genom *The Male Gaze*, den Manliga blicken, när en Manlig huvudrollsinnehavare tittar på Henne; ”The determining male gaze projects its phantasy on to the female figure which is styled accordingly” (s. 11).

Enligt Young (2005) reducerar det patriarkala systemet Kvinnan till kropp och sexualiserat objekt; ”An essential part of the situation of being a woman is that of living the ever-present possibility that one will be gazed upon as a mere body” (s. 44). Kvinnan blir genom denna blick ett objekt för andra subjekt att manipulera och bruka, istället för att fullt ut vara en egen aktör. Kvinnor styrs på detta sätt av Mäns blickar men övervakar även sig själva och varandra. Ofta betraktar Kvinnan sin egen kropp som ett ting vilket Hon känner ansvar inför att hålla vackert. Kvinnan agerar som subjekt i den bemärkelse att Hon är en människa, men i egenskap av Kvinna så objektifieras Hennes kropp, vilket påverkar hur Kvinnan ser på sig själv. Kvinnan kan inte leva som ett helt subjekt när Hon ständigt ser sin kropp som ett objekt vilket inte duger. Denna spricka i subjektets fasad gör att Kvinnan inte tar ut svängarna med sin kropp utan håller sig rent fysiskt timid, att öppna upp kroppen och ta plats vore för Henne som att bjuda in blickar att döma Henne, det finns således ett hot för Kvinnan att bli sedd på ett sätt som inte går i linje med det patriarkala synsättet. Kvinnor tenderar inte bara att skydda sina kroppar för blickar utan också för fysiska intrång, där våldtäkt utgör det yttersta hotet. Att inte ta för mycket plats blir därför en strategi som Kvinnan griper efter för att hålla ovälkomna närmanden borta (Young, 2005, s. 45).

Tidigare forskning

Organisationskultur & könade maktrelationer

Det finns en mängd olika aspekter av tidigare forskning rörande hur kön, genus och makt påverkar en organisations sociala kultur. Bland huvudstråken inom detta forskningsfält framträder studier av hur *sexuella trakasserier* artar sig inom organisationer. Anledningen till att studier av sexuella trakasserier är relevant för organisationsforskning bygger på förståelsen att undertexten i organisationskultur ofta styrs ofta av heterosexuella mönster och sexistisk hierarki. Organisationer styrs därigenom generellt av ett narrativ som utgår från normer kring, och gynnar, den stereotypa Mannen och Hans position. Genom att se organisationskulturer som delar av ett större samhälleligt system där Mäns syn på sexualitet dominerar, kan sexuella trakasserier inom en organisationskultur förstås som aktioner styrda av socialt strukturerade maktrelationer snarare än enskilda och individuella handlingar (Hearn, 2002, s. 46).

Sexuella trakasserier

”Sexuella trakasserier är ett uppträdande av sexuell natur som kränker någons värdighet. Förutom kommentarer och ord kan det vara att någon till exempel tafsar eller kastar närgångna blickar. Det kan också handla om ovälkomna komplimanger, inbjudningar och anspelningar” (Diskrimineringsombudsmannen, 2021)

Organisationer skiljer sig från varandra när det kommer till att avkoda och hantera sexuella trakasserier. Vissa är mer villiga att se övergreppen för vad de är, benämna dem som oacceptabla och arbeta aktivt för att förhindra dem medan andra organisationer (o)medvetet negligerar, förminskar och reproducerar sexistiska och diskriminerande mönster (Alvesson & Billing, 2011, s. 193). Sexuella trakasserier är inte avskärmade till en viss slags organisation, utan återfinns inom verksamheter kopplade till vitt skilda branscher. *Forskningsartikeln Theoretical Traditions and the Modeling of Sexual Harassment within Organizations: The Military as Data* (Sibley Butler & Schmidtke, 2010) undersöker sexuella trakasserier inom den amerikanska militären via kvantitativ metod. Genom att ta insamlad statistisk empiri, med fokus på Kvinnliga soldaters perspektiv, och applicera denna på klassiska förståelsemodeller för sexuella trakasserier landar de i slutsatsen att endast en strategi inte räcker för att

motverka sexuella trakasserier inom organisationer. Eftersom att sexuella trakasserier kan se så olika ut måste också olika strategier samverka i organisationers policys mot sexuella trakasserier för att upptäcka och hantera dessa. Dessutom måste sexuella trakasserier jämföras mellan organisationer som skiljer sig från varandra för att få en bredare bild av hur olika typer av sexuella trakasserier verkar. Studien understryker att det effektivaste verktyget en organisation kan ha i arbetet mot sexuella trakasserier är effektiva policys för att rapportera sexuella trakasserier, vilket kan bryta den annars ofta förekommande stigmatiserande tystnaden kopplad till fenomenet.

Forskningsartikeln *#Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control* (Johansson, Johansson & Andersson, 2018) visar att tystnadskultur råder i den svenska branschen för skogsbruk i Sverige när det kommer till sexuella trakasserier vilka genomsyrar verksamheten. Studien baseras på skrivna vittnesmål lanserade via Instagram och kampanjen #slutavverkat. Författarna drar slutsatsen att sexuella trakasserier fungerar som en slags kontrollmekanism inom skogsbranschen; mekanismen underminerar Kvinnor och påminner dem om att Mäns makt och sexualitet är överordnad inom jordbruksorganisationen. Studien visar genom vittnesmålen hur Kvinnor reduceras till att vara sin kropp före sin profession. Artikeln konstaterar att; “[...] sexualised forms of male control and harassment are part of, rather than deviating from, the overall gendering of forestry as a men-dominated sphere” (Johansson, Johansson & Andersson, 2018, s. 419).

Just objektifiering och sexualisering av Kvinnors kroppar på arbetsplatsen beskrivs även i forskningsartikeln *Sexual harassment and masculinity: the power and meaning of "girl watching"* (Quinn, 2002). Termen *girl watching* som studien myntar, efter analys av kvalitativa intervjuer gjorda med både Kvinnor och Män på en design- och produktionskedja för elektronik i USA, innebär att Män, ofta i grupp, ser på och utvärderar Kvinnor ur ett sexualiserat narrativ genom att prata om deras kroppar, eller de sexuella akter som kan utföras med dem. *Girl watching* ligger enligt författaren ofta på gränsen mellan skämt och trakasserier. Inom organisationer kan *girl watching* fungera som en avsiktlig maktmetod för Män att förtrycka Kvinnor. I detta fall vill Mannen som tittar att alla på arbetsplatsen ska veta om avsikten med att Han utvärderar en Kvinna, så att Hon reduceras till ett sexualiserat objekt. Denna handling avkodas ofta som sexuella trakasserier av både Män och Kvinnor. Men *girl watching* kan också användas som ett ”harmlös” verktyg i det sociala spel där Män tillsammans bygger sin maskulina identitet; “[...] *girl watching* works as a dramatic performance played to other men, a means by which a certain type of masculinity is produced

and heterosexual desire displayed” (Quinn, 2002, s. 394). Girl watching gör Kvinnor till diskutabla objekt snarare än medspelare i det sociala spelet, och Kvinnor utgör inte heller den tilltänkta publiken för detta skådespel.

Inom kulturbranschen, där skådespelare kontinuerligt jobbar med sina kroppar i nära konstellationer och kämpar om utrymme på scen där de betraktas, är sexuella trakasserier ett ständigt närvarande element. Forskningsartikeln *Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change* (Hennekam & Bennet, 2017) redogör genom kvalitativa intervjuer med Kvinnor i den nederländska kreativa näringen hur de uppfattar och upplever sexuella trakasserier. Enligt studien utstår Kvinnorna sexuella trakasserier hellre än att alarmera då sexuella anspelningar är så vanligt förekommande att de ses som oundvikliga för en Kvinna som vill ta sig fram eller behålla sin position i karriären. Artikeln visar hur könade maktrelationer också påverkar de Kvinnligt kodade skådespelarnas möjligheter i tävlan om jobb. Vikten av informella nätverk inom den kreativa näringen utgör kontexten för att sexuella trakasserier kan normaliseras och fortgå utan konsekvenser då Kvinnorna upplever att de måste hålla sig på god fot med Manliga aktörer för att bibehålla sina kontakter och därigenom möjligheten att kunna göra karriär.

Även Norges teaterbransch är innefattar riskfenomen som banar väg för sexuella trakasserier, enligt forskningsartikeln *Sexual Harassment in the Norwegian Theatre world* (Kleppe & Røyseng, 2016). Artikeln fastslår att sexuella trakasserier är vida utbredd inom Norges teaterbransch, i högre utsträckning än rent generellt inom det norska arbetslivet. Studien visar att Kvinnliga skådespelare i Norge utsätts i mycket högre grad för sexuella trakasserier än Manliga. I kvalitativa intervjuer med norska, Kvinnliga skådespelare finner även författarna att de sexuella trakasserierna kommer från Män i teaterbranschen som antingen har samma maktposition som Kvinnorna (kollegor, teknisk personal etc.) eller står över dem rent produktionsmässigt (regissörer, producenter etc.). Trots det utbredda problemet med sexuella trakasserier är det få Kvinnliga skådespelare som anmäler. Studien lyfter fram specifika riskfaktorer som fungerar likt upprätthållande pelare i systemet av sexuella trakasserier i Norges teatervärld; underliggande eroticism i arbetsprocessen, karismatiskt ledarskap, tävlan om jobb där skönhet samt sexuell attraktivitet gynnar den Kvinnliga sökanden och slutligen idén om att konsten står över allt. Samtliga faktorer ramas in av tron på ett så kallat karismatiskt ledarskap där Män i ledarpositioner inom teaterbranschen åläggs starkt förtroende för konstnärliga processer; “It might be argued that the importance of charismatic authority in the theatre world is producing a work culture in which art overshadows other

considerations and, in turn, reproduces gender stereotypes and gender discrimination” (Kleppe & Røyseng, 2016, s. 294).

Sexuella trakasserier kan alltså enligt tidigare forskning ta olika former, det kan handla om både verbala och fysiska övertramp på en varierande skala, från indikationer till tydliga gester. Även om sexuella trakasserier utgör ett huvudstråk inom organisationsforskning behövs fler studier av fenomenet för att utkristallisera hur sexuella trakasserier skiftar och effektivast kan hanteras utefter sin säregna karaktär. Genom att fortsätta kartlägga könade maktrelationer inom organisationskulturer kan förståelse öka för riskfenomen som upprätthåller och banar väg för sexuella trakasserier. Därigenom kan forskningen utgöra en viktig del i förbättrandet av förutsättningarna för att organisationer ska arbeta proaktivt mot sexuella trakasserier inom sin organisationskultur.

Material & Metod

Empiri

Undersökningsmaterialet för denna studie består av intervjusvar från sex intervjuer med informanter. Intervjusvaren spelades in och transkriberades i sin helhet. Intervjuerna genomfördes digitalt och tog plats under ca 60–90 minuter vardera. Inför insamlandet av empiri genomfördes en pilotstudie där en Kvinnligt kodad person som ställt sig bakom #tystnadtagning och som gått en erkänd teaterlinje på folkhögskola medverkade som informant. Pilotstudiens syfte var att vidareutveckla den intervjuguide som sedan användes i insamlandet av empiri samt att förfinas intervjusituationens upplägg så att själva insamlandet kunde generera så rikt empiriskt material som möjligt.

Informanter

Urval

Urvalskriterierna för individerna som intervjuades avgränsades till att vara:

- 1) Kvinnligt kodade skådespelare
- 2) examinerade vid teaterhögskolan
- 3) som ställt sig bakom uppropet #tystnadtagning och är medlemmar i Facebook-gruppen där initiativet startade

Orsaken till att just dessa kriterier utsågs var för att de genererar informanter som besitter en erfarenhet av att vara Kvinnor och studenter vid Teaterhögskolan, som har engagerat sig mot sexuella trakasserier kopplat till kulturbranschen och som därigenom organiserat sig feministiskt i en scenkonstnärlig kontext. Informanterna som deltar i uppsatsen har antingen själva svarat på en förfrågan om att medverka i uppsatsen, vilken publicerades i ovan nämnda Facebook-grupp, alternativt kontaktats målinriktat och fått förfrågan om att delta. För att kunna publicera ett inlägg med information om hur en gick till väga för att låta sig intervjuas kontaktades en person som var medlem i den slutna Facebook-gruppen direkt, vilken åtog sig uppgiften att posta i flödet. Genom så kallat snöbollsurval (Ahrne & Svensson, 2015, s. 41) hjälpte kontakten även till med att kontakta en person i sitt sociala umgänge, som tillhörde urvalskriterierna, vilken ställde upp som informant. Sammanlagt har sex personer deltagit i

intervju; två informanter som själva svarade på inlägget, en person via snöbollsurvalet och tre som blev tillfrågade genom målinriktat urval efter att deras namn lokaliserats i listan tillhörande uppropet #tystnadtagning, vilken publicerades i Svenska Dagbladet. Samarbetet med kontakten som agerade mellanhand var betydande för att informanter inom ramen för urvalskriterierna skulle kunna nås. Sex intervjuer kan ses som en ringa mängd svar för att få en representativ mättnad i en kvalitativ analys; ”Men redan om man intervjuar [...] sex till åtta personer ur en särskild grupp ökar säkerheten att man fått ett material som är relativt oberoende av enskilda personers väldigt personliga uppfattningar om till exempel förhållanden på en arbetsplats” (Ahrne & Svensson, 2015, s. 42). Informanterna utgör dock inte ett representativt stickprov och kan därför inte heller bedömas utifrån den bemärkelsen.

Etiska frågor

Forskaren bör ta ansvar för sin forskning både vad gäller kvalitet i arbetsprocessen och integritet för de som väljer att ställa upp som informanter; ”Ett reflekterat etiskt förhållningssätt och agerande i forskarens olika roller är därvid grundläggande” (Vetenskapsrådet, 2017, s. 9). Informanterna till det insamlade materialet för denna uppsats har därför fått information om graden av säkerhet de erbjuds mot sin medverkan; de har inte lovats sekretess, anonymitet eller att forskaren kan svara under tystnadsplikt. Istället har de blivit informerade om att deras personliga uppgifter kommer att behandlas konfidentiellt. Detta innebär att forskaren inte sprider informanternas uppgifter till obehöriga och därför värnar om informanternas förtroende i detta avseende (Vetenskapsrådet, 2017, s. 40). För att värna om informanternas integritet har deras personnamn ersatts av pseudonym, informanterna har själva fått välja vilket fingerat namn som ska ersätta deras privata. Med syfte att värna om informanternas integritet ytterligare har information om exakt vilka årtal de studerade vid teaterhögskolan utelämnats i uppsatsen. Informanterna har innan intervjun påbörjades informerats om att de vid önskan kan avbryta intervjusituationen eller välja att inte svara på specifika frågor. Informanterna har även informerats om att Göteborgs Universitet äger det insamlade materialet eftersom att det är vid denna institution som studien genomförs, vilket är praxis för forskning som bedrivs vid ett universitet (Vetenskapsrådet, 2018, s. 42). För att ta ansvar för sitt pågående arbete bör en forskare återkomma till sina informanter, så att de kan ge respons på sättet forskaren tolkar deras sociala verklighet, vilket kallas respondentvalidering (Bryman, 2011, s. 355). Informanterna har därför fått ta del av ett utkast på uppsatsen och getts möjligheten att validera tolkningen av svaren som trovärdig i deras ögon.

Avgränsningar

Denna studie har avgränsats till att undersöka organisationskulturen på Sveriges högre utbildningar för skådespeleri. Då teaterhögskolorna har ett så nära samarbete med film- och teaterbranschen i Sverige har studien avgränsats till att undersöka just organisationskulturen på nämnda utbildning och dess relation till den professionella kulturvärlden. Studien har fokuserat på studenter som redan examinerats, och inte de som för tillfället studerar vid utbildningen, detta för att få kontakt med personer som hunnit verka inom den professionella film- och teatervärlden samt fått en distans till sin utbildning och inte är beroende av skolan i roll som student. Studien har fokuserat på organisationskulturen ur ett studentperspektiv och därigenom avgränsats till att intervjua personer i egenskap av att vara examinerade studenter, för att samla deras uppfattningar av verksamheten.

På grund av folkhälsomyndighetens rekommendationer rörande epidemin Covid-19, som vid tillfället för intervjuerna uppmanade begränsad fysisk kontakt med personer utanför hemmet, genomfördes intervjuerna digitalt. Den digitala formen för intervju kan tänkas vara ett sämre alternativ vid intervju än fysiska träffar, eftersom att nyanser i samspelet mellan intervjuare och informant kan bli mer statiska och mindre levande, det kan exempelvis vara svårt att höra varandra, tolka gester och mimik (Ahrne & Svensson, 2015, s 44). Men en digital intervjusituation kan också vara av värde när en ska besvara privata frågor, eftersom att informanten kan välja plats själv och då befinna sig på distans från intervjuaren och i ett tryggt rum. Distansen blir på det sättet ett skydd som kan göra det möjligt för informanten att öppna upp sig.

Metoddiskussion

Intervju och analys

Metoden som använts i insamlandet av empiriskt material till denna studie utgörs av kvalitativ metod i form av djupintervju. Genom intervjuer med personer inom en specifik social miljö kan unika berättelser tillsammans bilda mönster som säger något om en större kontext (Ahrne & Svensson, 2015, s. 34). Valet av intervju som metod har därför gjorts för att kunna nå djupgående svar på studiens forskningsfrågor. Intervjuernas karaktär har varit semistrukturerad; intervjuerna har följt en framtagen intervjuguide men informanternas svar

har följts upp av relevanta följdfrågor. Genom semistrukturerade intervjuer kan forskaren få tillgång till; [...] händelselopp och situationer som man inte kan få grepp om genom färdigformulerade frågor” (Ahrne & Svensson, 2015, s. 38). Valet av att genomföra semistrukturerade intervjuer har på så sätt gett information som går utanför intervjuguidens grundläggande frågor, eftersom att informanternas resonemang har fått inspirera till vidare frågeställningar.

Ansatsen i uppsatsen är abduktiv och intervjuguiden som användes under intervjuerna följer uppsatsens teoretiska grund då den strukturerats kring Edgar H. Scheins (2010) begrepp *The Three Concepts of Culture*. Frågorna tar avstamp i Scheins tre nivåer gällande organisationskultur vilka finns presenterade i studiens teoretiska avsnitt. Intervjuguiden har även innehållit frågor kopplade till fenomen som enligt tidigare forskning (Johansson, Johansson & Andersson, 2018; Kleppe & Røyseng, 2016) underbygger normalisering av sexuella trakasserier gentemot Kvinnor inom kulturbranschen. Studiens teoretiska ramverk har fungerat som verktyg under analys av materialet. På så sätt har teori och empiri underbyggt varandra i analysen.

Reliabilitet och validitet

Reliabilitet och validitet är två begrepp i grunden kopplade till kvantitativ forskning för att säkerställa forskningskvalitet. Begreppen är omdiskuterade i relation till kvalitativ forskning som inte låter sig mätas på samma sätt som den kvantitativa (Bryman, 2011, s. 351). För att säkerställa reliabilitet och validitet inom kvalitativ forskning kan sägas att forskningen bör sträva efter tillförlitlighet. För att forskningen ska ses som tillförlitlig behöver denna nå upp till fyra tillförlitlighetskriterier; vara trovärdig, överförbar, pålitlig och möjlig att styrka samt konfirmera. Det är dock omöjligt att nå en ensam sanning inom kvalitativ forskning eftersom att den undersöker människors sociala verklighet, vilken är högst individuell. Inom kvalitativ forskning är det djupet snarare än bredden som räknas under insamlandet av material, detta för att forskaren ska kunna göra en så adekvat tolkning av betydelsen i informanternas sociala verklighet som möjlighet och beskriva den på ett rikt sätt (Bryman, 2011, s. 354–355).

För att nå överförbarhet inom kvalitativ forskning är det viktigt att forskaren är detaljrik i sitt insamlande så att resultaten kan överföras till en ytterligare miljö utöver den som studerats. För att öka chansen till att fånga innebörden i informanternas svar har därför intervjuerna,

varpå uppsatsens analys vilar, transkriberats i sin helhet, för att fånga samtliga nyanser i informanternas berättelse. För att en kvalitativ studie ska kunna uppnå pålitlighet måste den följa, och tydligt redogöra, för de olika steg som tagits inom forskningsprocessen. Dessutom måste forskaren sträva efter objektivitet; ”Det ska med andra ord vara uppenbart att forskaren inte medvetet låtit personliga värderingar [...] påverka utförandet av och slutsatserna från en undersökning” (Bryman, 2011, s. 355). Vanlig kritik gentemot kvalitativ forskning utgörs av tanken om att denna är subjektiv, då forskaren kan påverka resultatet genom att själv välja vad hen vill fokusera på och lyfta fram som viktigt i sin undersökning. Dessutom är det vanligt förekommande att forskaren får en nära relation till sina informanter vilket enligt kritiken kan försvåra den objektiva blicken. Denna kritik kan sägas böttna i idén om att sociala verkligheter kan återges objektivt genom forskning, men forskaren påverkar alltid sitt resultat genom de urval hen gör i sitt forskningsarbete; ”Det är med andra ord svårt att föreställa sig en studie av samhället som inte inbegriper ett aktivt, tolkande subjekt” (Ahrne & Svensson, 2015).

Reflexivitet

Strävan efter objektivitet hos forskaren är något som feministisk forskning generellt väljer att byta ut mot metoden att rama in sig själv som forskare och på så vis vara transparent med sitt avtryck på forskningen. Intervjusituationen i feministisk forskning bygger ofta på en förtroendefull relation mellan forskare och informant, där målet är att skapa närhet dem emellan (Bryman, 2008, s. 437). Enligt Haraway (1988) finns ingen ren objektiv kunskap, eftersom att empiri alltid är insamlad och tolkad i en särskild kontext av forskare med situerade kunskaper. Sanning är skapad utifrån en specifik blick, vilken historiskt tillhört den vita Mannen, och därigenom är kunskap ofta färgad av falsk objektivitet. Att kunna förstå allt, överallt, är omöjligt. Istället bör forskaren skriva fram sig själv och sin kunskapsram samt dess brister så att mottagaren av kunskap kan förstå premisserna för hur den skapats (Haraway, 1988, s. 584). För att nå en så objektiv roll som möjligt inom feministisk forskning måste forskaren därför skriva fram kunskapen hen producerar som situerad. Feministisk vetenskap handlar således om att söka objektivitet inom en positionerad rationalitet; att skapa bilder av verkligheten från sin specifika subjektsposition, att genom sin unika och fragmenterade världsbild föra sina observationer till ett kollektivt samlande för att gemensamt kunna se nyanser i ”sanningen” (Haraway, 1988, s. 590).

Jag som skriver denna magisteruppsats vill vara transparent med min situerade kunskap, därför kommer jag att berätta kort om mig själv. Jag tolkar världen utifrån ett postmodernt, queerfeministiskt perspektiv men tillhör samtidigt det kritiserade hegemoniska feministiska subjektet; jag är vit, accepterar mitt juridiska kön vilket jag föddes in i som kallas Kvinna, lever för tillfället i en heterosexuell relation och tillhör medelklassen. Jag har inte gått teaterhögskolan, men är utbildad i skådespeleri vid folkhögskola och har jobbat som skådespelare professionellt i frigrupper. Jag har en filosofie kandidatexamen i kulturvetenskap från med inriktning mot genusvetenskap och studien du läser är en del av min magisterutbildning inom ramen för programmet Kommunikation med inriktning mot myndigheter och offentlig förvaltning vid Göteborgs universitet. Kropp, kön/genus och makt har alltid varit frågor som engagerat mig och jag driver i skrivande stund en feministisk scenkonstgrupp. Jag har själv upplevt sexuella trakasserier i form av direkt sexuellt anspelade kommentarer och återkommande, enligt mig opassande, inbjudningar till ”vänskapliga” kramar från en äldre Man i samband med en skådespelartjänst.

Studiens brister

Brister i denna studie utgörs av att det antagna teoretiska perspektivet utgår från ett relativt onyanserat perspektiv när det kommer till förståelsen av könade maktrelationer. Att endast utgå från dikotomin Man/Kvinna och stirra sig blind på dessa kategorier ur ett organisationsperspektiv, kan ge odynamiska resultat. Forskningsartikeln *Show Them a Good Time: Organizing the Intersections of Sexual Violence* (Lockwood Harris, 2013) undersöker sexuellt våld med fokus på våldtäkt inom organisation kopplat till universitet och högskola. Författaren menar på att det är för fattigt att endast utgå ifrån kategorin kön/genus för att förstå hur sexuellt våld och sexuella trakasserier fungerar. Istället bör ett intersektionellt perspektiv anläggas där element som femininitet, queerhet, heteronormativitet och hegemonisk vithet beaktas. Kvinnan är inte en universell varelse, diskursen om Henne som fenomen genomsöks av en mängd sociala kategorier såsom ras och sexualitet med flera (Prasad & Prasad, s. 57–58). Trots detta är kön/genus en så pass övergripande kategori att analys av ospecificerade Kvinnligt kodade studenter vid teaterhögskolan genererar ett utslag där könade maktmekanismer på ett generellt plan kan visa sig. Även om alla Kvinnligt kodade studenter inte upplever sin skolgång likadant kan en grundläggande könsmaktsordning avtäckas. Det exponerade systemet av makt kan därefter vridas och vändas på för att se hur ytterligare sociala kategorier påverkar Kvinnligt kodade personers positioner och situationer

inom teaterhögskolans organisationskultur. Således kan sägas att; "Otherness in organizations, therefore, is structured by more than gender, though gender remains an inescapable element of otherness" (Prasad & Prasad, 2002, s. 68).

Analys och resultat

Malin, Billie, Johanna, Siri, Saga och Anna utgör informanterna för denna studie. Alla har gått teaterhögskolan; Malin och Billie studerade vid Stockholms konstnärliga högskola, Johanna och Siri studerade vid Teaterhögskolan i Malmö, Saga studerade på Teaterhögskolan vid Luleås tekniska universitet och Anna studerade vid Högskolan för scen och musik i Göteborg. Samtliga informanter gick sin utbildning under och/eller efter åren 2006–2009 då genusprojektet *Att gestalta kön* utspelade sig inom verksamheten, med undantag för informanten Siri som studerade innan åren 2006–2009. Informanterna är nu yrkesverksamma inom den professionella film- och teaterbranschen och har ställt sig bakom uppropet #tystnadtagning. Informanterna uppger att de sökte flera gånger innan de kom in på teaterhögskolan. Det är hård konkurrens om studieplatserna vid samtliga utbildningar, exempelvis skriver Malmö teaterhögskola på sin hemsida angående kandidatprogrammen i skådespeleri; ”Av c:a tusen sökande varje år antas i regel tolv studenter” (Lunds universitet, 2021b). Antagningsproven innefattar audition i flera steg, där de sökande testas i olika moment såsom sceniskt förelagda uppgifter, fysiska provningar, röstprov, intervju med mera beroende på hur långt den sökande tar sig i antagningsprocessen.

Allt för konsten

I tidigare forskning (Kleppe & Røyseng, 2016) rörande den professionella kulturbranschen har det framkommit hur uppmaningen att offra allt för konsten fungerar som en byggsten i det strukturella system som kan bana väg för sexuella trakasserier. När informanterna får frågan hur de tolkar begreppet allt för konsten berättar de att den uppmaningen innebär att ge sig hän åt situationen, kasta sig ut i det okända - vilket kan kännas härligt men också vara farligt. Uppmaningen kan enligt informanterna driva en till att göra saker som skaver i det sceniska arbetet, men i teatervärlden är tröskeln för vad som är normalt framflyttad och det ingår att kunna gå emot sina egna obehagskänslor. Som skådespelare förväntas du enligt informanterna vara villig att följa någon som leder utan att veta vart du är på väg i den konstnärliga processen och inte heller ställa kritiska frågor till den som leder utan lita blint på vägvisaren.

Initiering

Ett typexempel på att initieras i mentaliteten att göra allt för konsten visar sig i informanternas berättelser angående teaterhögskolans invigningsceremonier. Informanterna som gick teaterhögskolan under och/eller efter åren 2006–2009 berättar alla liknande historier om hur det gick till att initieras i teaterhögskolans värld. Antagningsceremoni och inspark, som initieringarna kallas, tog antingen plats samma dag som sista antagningsprovet ägt rum eller vid senare tillfälle längre in under första terminen. Informanterna uppger att det var skolan som bjöd in till antagningsceremonin och att det förväntades att en skulle närvara. Initieringen genomfördes av studenter som gick på teaterhögskolan, även äldre studenter samlades för att delta i ceremonin och juryn som tagit beslutet att anta studenterna utgjorde också en del av samtliga informanternas invigning, under vissa moment. Under en av informanternas invigningsceremoni förväntades exempelvis de nyintagna studenterna krama jurymedlemmarna som ett moment i initieringen. Informanterna vittnar om att antagningsceremonin och insparken var både spännande och utlämnande:

Anna: Nämen det var ju väldigt liksom- det skulle ju va ganska chockartat man skulle ju inte vara förberedd på nånting och...det var ju olika element av att man gjorde förflyttningar där vi inte såg nånting , det var liksom både...*läskiga* moment, det var *kärleksfulla* moment...det var ju ingenting som var så här nu utmanar vi livet här liksom...men det var typ som en kidnappning liksom...men överlag en anda av att liksom det handlade om ett välkomnande och att det slutade ju på kvällen med en riktig fest liksom där man verkligen blev liksom *välsignad* på nåt sätt att man kom in.

Symboliska ritualer som ger religiösa konnotationer framkommer när informanterna berättar om hur de välkomnades in i teaterhögskolans gemenskap, med variationer från skola till skola; tända ljus, iscensatta altargångar, särskilda sånger framförda i kör, ett slags symbolisk nattvard och invigning i en teaterförknippad gudinnas tjänst. Malin menar att antagningsceremonierna är rituella:

Malin: [...] Det är nån sån här konstig kultur när man kommer in att det ska vara en fest och en inspark och att flera generationer tidigare ska göra en sån här ritual som välkomnar en in i teaterlivet typ.

En särskild ritual under vissa av informanternas initiering utgörs av att de delas upp och delas in i fiktiva *familjer*, eller *släktgrenar*, som nuvarande studenter och äldre studenter redan tillhör, då de också genomgått denna ritual vid sin antagningsceremoni/inspark. Dessa fiktiva släktträd sträcker sig därför från teaterhögskolan och in i den professionella film- och teaterbranschen där många av utbildningens examinerade studenter verkar.

Familjemedlemmar från dessa familjer och släktgrenar fanns representerade vid informanternas initiering, där de hyllade de nyintagna studenterna på olika sätt. Under Malins inspark blir Hon vallad runt i skolans lokaler och uppmanas att springa mellan varje moment, vilket slutligen för Henne rusandes ut på en stor upplyst scen där en fullsatt salong väntar med tidigare studenter som jublar och applåderar Hennes ankomst. Sedan får Malin ta plats i salongen och en show drar igång där examinerade studenter uppträder för Henne och övriga i publiken:

Malin: [...] jättemånga gamla elever kommer till skolan när det är inspark...och...liksom välkomnar en och det är väldigt många såhär elever som har liksom varit coola innan...som uppträder typ på scenen och alla älskar dom och det gäller liksom att va en i det här poppisgänget på nåt sätt för att man ska få känna sig älskad av andra.

Under Johannas initiering uppenbarar sig moment i ritualen som Hon upplever som starkt negativt laddade. Iförd ögonbindel förs Johanna till ett rum där Hon får massage och då masseras av händer som Hon inte vet vem de tillhör. På en annan station vilken utspelar sig på en av skolans toaletter förväntas Hon interagera med en okänd Manligt kodad person om huruvida de ska behålla ett ofött barn, vilket outtalat implicerar att dramaimprovisationen bygger på förutsättningarna att de två eventuellt har haft en sexuell relation. Johanna upplever situationen inne på toaletten som oönskad men bryter inte regeln att ta av ögonbindeln utan spelar med och hanterar känslorna efteråt genom att inta alkohol:

Johanna: [...] jag tyckte iallafall att det var *väldigt obehagligt* kommer jag ihåg för jag ville inte va där inne och de stängde in mig i det här rummet...och jag var tvungen att stå där och liksom börja leka med där...jag tror att det var nåt sånt här med att vi skulle ha barn eller vad det var...och jag bara "*Va?*" ah jag tyckte det var så konstigt...så kom jag ut därifrån och bara "*Det här är så märkligt*" så jag börja dricka massa mer vin för jag bara "*Det här är så sjukt! Vad är det som händer?*"

Ja, vad är det som händer?

Redan från start så verkar informanterna förväntas ge allt för konsten genom att hejdlöst kasta sig ut i teaterhögskolans kultur; först via en krävande antagning och sedan initiering med både hyllande och exponerande moment. Uppenbarligen är makt ett element som verkar under antagningsceremonin och insparken, de nyantagna studenterna står hänfödda inför den jury som just öppnat porten in till deras dröm och de överväldigas av uppslutningen av examinerade studenter som applåderar dem för bragden att komma in. De står lägst i hierarkin och ser tacksamma upp mot de ovanför dem i maktstegen som tillhör skolan och dess organisationskultur, vilken nu även de upptas i. Den nyintagna studenten är en av få utvalda som får tillgång till organisationskulturen, en sluten värld där disciplinering in i skådespelarens arbete väntar.

Teaterhögskolans studenter disciplineras rent kroppsligt under sin studietid enligt Sjöström (2007, s. 97) genom att utmanas till att pröva riskfyllda moment som går utanför deras bekvämlighetszon. I enlighet med Foucault (2003) som menar att kroppar disciplineras inom maktsystem, verkar därför en process påbörjas redan vid initieringen på teaterhögskolan vari fogliga kroppar formas, som i framöver förväntas lyda och lära. Fogliga kroppar kategoriseras in i specifika fack rent hierarkiskt och klättrar på maktstegen ju längre tid de disciplineras. Kroppar som tillhör studenter rangordnas i skolans värld där elever ordnas i klasser och system som visar var de befinner sig i utvecklingsmodellen skapad av skolan. Eleverna avlöser varandra i rangordningen när de flyttas upp i systemet (Foucault, 2003, s. 147–149). Så verkar även vara fallet i den inofficiella, sociala makthierarkin inom organisationskulturen på teaterhögskolan.

Allt för konsten utgör på detta sätt en slags bas för allt som sedan kommer ske under studentens tid på teaterhögskolan. Devisen ligger därigenom som en grund för den specifikt Kvinnligt kodade studenten att stå på när hen disciplineras som person och skådespelare. Den religiösa inramningen understryker känslan av att platsen på teaterhögskolan kan liknas vid något heligt och invigningen fungerar som ett slags övergångsrit vilken markerar studentens inträde från livet utanför teaterhögskolans väggar till gemenskapen innanför. De olika momenten som sätter agendan för hur en förväntas ta sig an livet som teaterstudent kan ses som prövningar; klarar du att genomlida allt för konsten i initieringen så blir du en del av den sociala sammanhållningen i organisationskulturen.

Eroticism i arbetsprocessen

Enligt tidigare forskning (Kleppe & Røyseng, 2016) utgör fenomenet eroticism i arbetsprocessen en riskfaktor för sexuella trakasserier. Att offra allt för konsten genom att acceptera en erotisk underton i sceniska uppgifter framkommer i flera av informanternas berättelser.

Se mig

Informanterna menar att Män och Kvinnor förväntas göra olika saker när de ska göra allt för konsten. Medan Män förväntas leva ut sin kreativitet, utvecklas konstnärligt och utforska genom lust förväntas Kvinnor våga klä av sig, ha sex på scen och uppfylla Manliga regissörers och skådespelares behov. En Kvinna förväntas enligt informanterna jämka med sin integritet, slänga sig ut hudlöst i det konstnärliga arbetet och dela med sig av sig själv på ett sätt som inte alltid känns särskilt bra. Informanterna bekräftar att skådespelaryrket är tufft eftersom att det rymmer en hård konkurrens kring de få roller skrivna för Kvinnor som inte är objektiviserande, utan utvecklande och intressanta. För att kunna utvecklas som skådespelare på teaterhögskolan berättar Johanna att Hon under repetitioner kysst sin Manliga klasskamrat trots att Hon egentligen inte vill, för att få chans att visa sin kompetens inför den regisserande Manliga läraren:

Johanna: [...] så fort man får nånting, en uppgift, då vill man visa...*hur jävla bra man är...*och då gör man allting man kan för att den här läraren ska förstå det...men det man egentligen gör är ju- man gör våld på sig själv liksom...för får du regi en av nio gånger och du väljer då att inte ta den...det känns ju liksom inge bra i sig själv.

Saga lyfter att Hon upplever en fara i att känna sig tacksam över att få vara en del av en konstnärlig process, att det kan driva en till att genomföra aktioner som en egentligen inte vill såsom att exponera sin kropp:

Saga: [...] det är ju också farligt tycker jag tacksamhet i den här branschen så här lite som vi pratade om innan att det kan få en att göra saker...som man inte...vill...om man ska- och att- att tacksamhet är verkligen farligt på det- i den- i de branscher där det är svårt att ta sig fram och man ska vara så *tacksam över att jag får vara med och...*"Ja ja

absolut jag kan ta av mig tröjan och vara barbröstad det går bra" för tänk om jag inte får vara med annars sådär.

Johanna uppger att Hon och Hennes Kvinnliga klasskamrater oftast tilldelades biroller under sin studietid med huvudaktionen att understödja sina manliga klasskamrater vilka fick de stora huvudrollerna. De Kvinnligt kodade studenterna fick oftast svassa runt sina Manligt kodade medstudenter och sexualiseras samt objektifieras på scen. Dessutom upplever Johanna att Hennes aktioner på scen regisserades via den Manliga motspelarens eroticiserande blick:

Johanna: [...] jag upplever att många scener hade ett syfte alltså att...nämen att...pedagogerna eller lärarna kunde liksom...regissera min manliga kamrat-klasskamrater till att så här; "Ja men fånga det genom att du *ser* på henne, vad hon gör med armen där" eller "Så du att hon nu började-" du vet all regi skulle liksom vara genom...snubbarnas ögon så jag fick också min regi genom att jag skulle bara understödja dom, typ så...egentligen inte så mycket direktregi att såhär; "Ja men kan inte du- kan inte du ta av dig den tröjan där" - inte sånt, utan mer såhär "Nämen försök att fånga honom"

Även Billie berättar om hur just känslan av att bli betraktad av en Manlig blick påverkade Henne under utbildningen; två Manliga lärare inledde kärleksrelationer med Kvinnliga studenter på teaterhögskolan när Billie gick där och tanken på en överordnad, sexualiserande blick fanns därför alltid med i Hennes föreställningsvärld som student. För att gå runt problemet med att bli betraktad, och regisserad, på ett objektifierande sätt berättar Johanna att Hon ber om roller som specifikt är skrivna för Män:

Johanna: Ja och för att liksom komma ur det där...då behövde ju jag börja säga att jag ville spela *man*...vilket jag också fick göra en del...eller rättare sagt jag ville inte göra det till en man men jag ville ha en...en roll som ju är skriven för en man, eller med ett manligt kodat namn typ men att jag gör det som jag är...och då hände nåt! Då blev det nåt annat...men det är ju supersorgligt att man ska behöva gå dit för att...för att komma närvart...

Betraktad och begränsad

En Kvinnligt kodad student på teaterhögskolan verkar inte *bara* behöva göra allt för konsten, utan också utföra denna uppmaning *på ett speciellt sätt*, det vill säga, sammankopplat med sin könsroll. Att acceptera objektifiering och sexualisering i det konstnärliga arbetet verkar normaliseras genom att Kvinnligt kodade personer kämpar för att ta varje chans att visa sin kompetens, även om det innebär att göra våld på sig själv, vilket går i linje med Butlers (2006, s. 212) idé om att sociala kategorier, och påförandet av dem utifrån, kan ses som ett slags övergrepp mot individen; genusnormer kan vara något som människor motvilligt accepterar i vissa lägen för att ha chans att leva ett fungerande liv i samhället och inte exkluderas från exempelvis chanser till jobb.

Det patriarkala systemet som strukturerar världen utanför skolans väggar tycks ta sig in i organisationskulturen på utbildningen, bland annat genom att Kvinnligt kodade studenter uppvaktas av äldre Män i maktposition, vilket visar sig i Billies berättelse där Manliga lärare inlett kärleksrelationer med Kvinnliga studenter. Johanna regisseras också genom en Manlig blick som förpassar Johanna och Hennes Kvinnligt kodade kropp till ett objekt vars främsta uppgifter blir att finnas till för *bli tittad på* och bekräfta Mäns handlingar på scen. En eroticiserande blick riskerar således att landa på den Kvinnligt kodade studentens kropp både i ett sceniskt sammanhang och i andra rum i skolans verksamhet. På detta sätt tycks en sexuell obalans sippra in i teaterhögskolans organisationskultur där Mannen i enlighet med Mulvey (1975) kan sägas bli bärare av den allmängiltiga blicken gentemot Kvinnan som reduceras till sexualiserat objekt i ett så kallat erotiskt spektakel. Mannen verkar därför kunna sammankopplas med att vara den aktiva och Kvinnan den passiva när det kommer till *att titta* och *bli tittad på* inom skolans kultur. Detta fenomen ingår som en könad maktmekanism i det system som Hirdman (2001, s. 7) menar stagnerar de stereotypa könsrollerna Man och Kvinna samt sätter dem i en icke jämställd hierarki; i det patriarkala systemet får Mannen spela den avgörande rollen och Kvinnan reduceras till en biroll vars uppgift går ut på att förstärka Hans position.

Johannas rörelser på scen blir begränsade när Hon ska spela Kvinnliga rollkaraktärer eftersom att de enligt Henne oftast är framskrivna som passiva i manus. Hennes handlingsutrymme formateras därigenom efter ett Manligt narrativ. Hennes aktioner på scen syftar endast till att fånga den Manliga blicken och föra sig utefter sin passiva, stereotypa könsroll. Johanna

hämmas på scen i likhet med hur Kvinnor och Flickor begränsas i samhället enligt Young (2005) där de, på grund av könstillhörigheten de tvingas framföra, i lägre grad uppmuntras att utforska sin kropps fulla rörelsekapacitet. På samma sätt som Johanna upplever sig begränsad menar Young (2005) att Kvinnor upplever sig själva som passiva objekt snarare än aktiva aktörer, vilket resulterar i att Kvinnor blir mer osäkra på vad deras kroppar kan utföra än Män som uppmuntras att röra sig fritt i världen och utforska sina fysiska möjligheter. Den Manliga blick som Johanna upplever betraktar Hennes rörelser på scen liknar den som Young (2005) beskriver faller generellt på Kvinnors kroppar, vilken också gör att Kvinnor känner att de måste framföra sig själva på ett smickrande vis och resulterar i att Kvinnans främsta aktion blir att framföra sig själv på det sätt som förväntas av Henne; ”She must divide her attention between the task to be performed and the body that must be coaxed and manipulated into performing it” (s. 39).

Genusformatering

Strategin för att undkomma en passivisering på scen blir för Johanna att be om roller vilka enligt Henne är aktiva, det vill säga skrivna för Män. Genom detta blir Johanna tvungen att gå via den Manliga konturen för att få tillgång till att utveckla och uttrycka sin konstnärliga praktik. Detta rimmar med Hirdmans (2001) idé om att Män i vårt samhälle ges en aktiv roll medan Kvinnor förväntas vara passiva; Han sätter agendan för normen och Hon måste; ”[...] gå via Honom, ofta konkret genom Hans kropp” (s. 89). Den Manliga rollen blir Johannas väg till att kunna agera mer fritt på scen men Hon antar den Manligt kodade rollen på ett sätt där rolltolkningen utgår från *den som hon själv är*, och först då upplever Hon att något nytt händer. När Hon erövrar platsen som en Man egentligen skulle ha får Hon mer utrymme på scen och bemöts på ett helt annat sätt, eftersom att den Manliga rollkaraktären inte förväntas regisseras genom en Mans blick. I likhet med Butlers (2006) idé att icke-normativa representationer av kön och genus kan inspirera till nya sätt att förstå identitet, fungerar Johannas anspråk på roller skrivna för Män som en strategi att kringgå objektifierande och eroticiserande blickar. På det sättet använder Hon sin kreativitet för att skapa nya möjligheter för sig själv som Kvinna. Just att modifiera om förutsättningarna för förkroppsligande av kön och genus kan enligt Butler (2006, a. 215) ske via fantasi, där den fungerar som ett verktyg för att våga se sig själv i nytt ljus och kunna erövra nya skepnader som skevar mot stereotypa normer för kön och genus. Bilden av hur den Kvinnliga skådespelarstudenten på teaterhögskolan förväntas framträda verkar accepterad och repeterad inom organisationskulturen, men Butler (2007) påminner om att; ”Också när genus tycks stelna till

sina mest reifierande former, är själva >>stelnandet>> en ihållande och försåtlig aktivitet som fortgår och regleras med hjälp av olika sociala medel” (s. 87). Även om det verkar finnas en ständigt pågående reproduktion av kön/genus inom organisationskulturen på teaterhögskolan finns därför där också möjligheter för att koda om dess könade struktur.

Tävlan om jobb

Tävlan om jobb är ett vanligt förekommande fenomen inom film- och teaterbranschen. Enligt tidigare forskning (Kleppe & Røyseng, 2016) blir denna tävlan en riskfaktor för sexuella trakasserier, då Kvinnligt kodade skådespelare tvingas tävla om jobb med skönhet och sexighet som insats i en patriarkal kontext. Hos informanterna som gick teaterhögskolan under och/eller efter 2006–2009 finns en uppfattning om att de tävlade om jobb redan under sin utbildning på teaterhögskolan. Exempelvis tipsade studenterna inte varandra om skådespelartjänster som låg ute för ansökan och det var därför en tyst tävlan om jobbtillfällen. När någon fick jobb var det ett stressande moment för medstudenterna.

Den neutrala Kvinnokroppen

För att vara anställningsbar, som en informant uttrycker det, ska du som Kvinnlig skådespelare se neutral ut. Den neutralitet som informanterna talar om innefattar bland annat att se ung ut, ha bra hy, inte sticka ut med excentriska uttryck som tatueringar eller hår färgat i en stark kulör. Det fanns enligt de flesta informanterna också en stark smalhetsnorm på skolan när de gick där. För att kunna *sälja sig själv* som skådespelare efter skolan menar Johanna att Hon kämpade för att bli smalare och gick ner mycket i vikt. Att bli smal och vältränad var enligt Johanna något som lärarna uppmuntrade och såg som positivt. Det finns enligt Henne till och med ett citat som är allmänt känt rörande teaterhögskolan Hon gick på; du kommer in som en normal person och går därifrån som en tändsticka. Johanna berättar att Hon inte ville framstå som *besvärlig* när Hon gick på skolan och smalnade aktivt av för att passa in i normen, och dessutom de plagg vilka erbjöds i kostymförrådet. Där fanns nämligen inte alla storlekar, något som även Anna vittnar om var faktumet under sin studietid. Anna beskriver att Hennes kropp gick utanför smalhetsnormen på teaterhögskolan och för att kunna bära vissa kläder i kostymförrådet var Anna tvungen att snöra in sig i korsett. När det anordnades tillfällen där Annas klass skulle bli måttade inför att scenkostym skulle sys, berättar Anna att de anställda som måttade bemötte de Kvinnligt kodade studenterna på olika sätt; när de smala

studenterna blev måttade sades deras mått ut högt och tydligt men när Anna och andra personer som inte tillhörde smalhetsnormen måttades mumlades måtten fram:

Anna: [...] det var inte alls lika självklart att så här *det här var mina mått* och det- det var jättetydligt för mig liksom att...ja det var nånting fel på min kropp typ...[...] sen var det också svårt att hitta kostym i kostymförrådet...det var liksom, antingen så fick man- så fick de sy kläder till oss som var Large eller XL, det fanns liksom inte i kostymförrådet...det var liksom Small, X-small, Small, X-small...*kanske* en Medium.

Anna berättar om ytterligare en situation där blickar har en central roll, denna gång i ett slutet rum på skolan endast tillgängligt för de Kvinnligt kodade studenterna i Hennes klass; deras omklädningsrum:

Anna: [...] jag minns en sekvens...i omklädningsrummet...när det var så påtagligt att...jag och en till tjej var de största, fysiskt största i klassen och då när- då en tjej...jag minns inte om det var den tjejen eller den tjejen...men bägge de tjejerna var väldigt smala- väldigt normalbyggda och vid nåt tillfälle började de klaga på deras vikt...i omklädningsrummet, och det var såhär...det var så kränkande liksom...för att det var så uppenbart att vi var större och ska hon klaga på sig så är det ju uppenbart att vi borde slå på oss själva för det.

Den utmärkande Kvinnokroppen

Bland kroppsidealen i informanternas berättelse framkommer också hur annorlunda upphöjdes som något av värde för en Kvinnligt kodade student i tävlan om roller. Malin delar med sig av hur Hennes Manliga lärare kommenterade Hennes utseende; att Hon var som gjord för att spela sorgliga roller och om Hon skulle typecastas, profileras, till något så vore det just en sorglig figur. Enligt Siri var Hon störst i klassen under sin studietid, lång och kraftigt byggd till skillnad från resterande Kvinnligt kodade medstudenter vilka Hon minns som eteriska små blommor i relation till sig själv. Siri vittnar om situationer när Hon utpekats som annorlunda av Manliga ledare på teaterhögskolan; en regissör kommenterade exempelvis Siris kropp inför hela klassen:

Siri: [...] jag fick en kommentar under vår slutuppsättning på teaterhögskolan...och då hade jag gått ner ett antal kilo...då fick jag en kommentar...men det är också så här

typiskt tycker jag att- att man tillåter sig att kommentera kvinnor på det sättet...jag fick en kommentar av den regissören att han var besviken på att jag hade gått ner för att...han kommenterade mig som om jag- alltså som nån slags...du vet att- att det var...att det var nån slags freak- alltså att det ändå- att det var bra- nåt bra med det där att jag såg så *annorlunda ut* och det kändes ju inte särskilt roligt att sitta där bland mina klasskamrater och få höra att "Det var dumt för det hade vart bra om du hade sett...märkt ut dig på nåt vis"...och det kändes som ett...lite som ett övergrepp faktiskt...att få den kommentaren.

Siri berättar om fler tillfällen när Manliga ledare på teaterhögskolan kommenterat Hennes kropp. Siris rörelselärare menar exempelvis att juryn varit osäker på om de skulle ta in Henne på skolan på grund av fördomar kring Hennes kropp; de förmodade att Hon inte skulle klara av det fysiska under utbildningen, vilket enligt Siri var helt onödiga tankar då Hon var vältränad, trots att Hon inte var liten och smal som de andra Kvinnorna. Siri berättar också om sin tallärare som även Han kommenterade Hennes kropp:

Siri: [...] när vi slutade så sa han "Du förstår att *du* kommer *aldrig* att sakna jobb...för det finns *ingen som ser ut som du*" och han menade ju detta positivt...men *så* kändes det inte för mig...så det är klart att det fanns ju på det sättet nån idé om hur...en kvinna skulle se ut.

Spektakel

Informanterna lyfter alla att de på olika sätt har reflekterat kring sin kropp när de gått sin sceniska utbildning. Att vara anställningsbar framkommer som begrepp hos informanterna, vilket innebär bland annat att ses som neutral. Sjöström (2007, s. 84) menar att kroppen är central för studenter på teaterhögskolan eftersom att den möter en ständig, närgången granskning i det konstnärliga lärandet. Det finns även enligt Sjöström (2007, s. 90) ett metodiskt arbete på de flesta utbildningar i teater att träna fram en neutral kropp, detta för att skådespelarstudenten ska kunna vara så nollställd som möjligt i sitt fysiska uttryck när hen ikläder sig en roll. Ett av kriterierna för att en Kvinnligt kodad kropp på teaterhögskolan ska uppslukas av normen och ses som just neutral verkar vara smalhet, vilket exemplifieras genom bland annat Johannas tanke om att Hon ville vara smal under sin skoltid som ett sätt att anpassa sig till skolans mått i kostymförrådet och slippa vara *besvärlig*. En kropp som inte

är smal verkar i informanternas berättelser sticka ut på teaterhögskolan medan en smal kropp passerar som oproblematiske.

För att vara anställningsbar som Kvinna i den professionella branschen tycks det också som att de Kvinnligt kodade studenterna inofficiellt skolas in i uppfattningen om att en Kvinnlig skådespelare antingen ska vara neutral, det vill säga smal, eller en freakshow med annorlunda som det lilla extra i tävlan om jobb. *Utmärkandet* som Siri upplever klistrades på Hennes kropp tolkar Hon som något dåligt, som ett övergrepp där Hon utpekas som freak. Även om Siri inte själv upplevde att Hon granskades på ett sexualiserande sätt blir utmärkandet av Hennes kropp som annorlunda en motpol till den åtråvärda (neutrala) kvinnligt kodade studentkroppen, och därigenom kan även Hennes kropp ses som en spelpjäs i ett slags erotiskt spektakel kontrollerat av en Manlig blick. Detta erotiska spektakel reducerar Kvinnan till kropp före profession och förekommer också inom (film)skådespelarens värld enligt Mulvey (1975, s. 12). Genom att disciplinera sin kropp och bli smalare får Johanna positiv respons från sina lärare, men när Siri gör samma sak får Hon negativ respons eftersom att Hon förväntas vara ett annorlunda spektakel som frångår den neutrala normen. Personer med makt på skolan har alltså tittat på och kommenterat informanternas kroppar, både på samt utanför scen, och just kroppen är ett föremål som ofta utsätts för bevakning och maktutövande enligt Foucault (2003, s. 138).

När de normsmala Kvinnliga studenterna ser sin kropp som för tung i situationen i omklädningsrummet som Anna berättar om, granskar Hon, och dömer, indirekt sin egen kropp i relation till medstudenternas självkritiska blickar. Att titta på sig själv och andra Kvinnligt kodade kroppar och jämföra dessa som objekt kan sägas bli en slags girl watching för att tala med Quinn (2002) men där de som tittar inte är Män utan Kvinnor vilka lånar en stereotyp, objektifierande Manlig blick. En skulle kunna tänka sig att Mannen på teaterhögskolan (under)medvetet ses som det enhetliga subjektet *skådespelarstudent* medan den Kvinnligt kodade skådespelarstudenten blir dubbelt tittad på; både som student och som Kvinna med en mer eller mindre *vacker* kropp. Detta rimmar med Youngs (2005) teorier om att Kvinnan må se sig som ett subjekt i form av människa, men att Hon inte kan släppa att en del av Henne också är en sak som aktivt måste göras fin, likt de Kvinnligt kodade studenterna i Annas berättelse vilka ser sin kropp som något vilket borde förbättras utifrån skönhetsideal. Mannen blir i denna föreställningsvärld ett subjekt i form av människa medan Kvinnan blir ett mänskligt subjekt som ständigt bär fram en objektifierad kropp vilken yttre blickar, och Hon

själv, bedömer; ”She gazes at it in the mirror, worries about how it looks to others, prunes it, shapes it, molds and decorates it” (Young, 2005, s. 44).

Karismatiskt ledarskap

Den mest tongivande riskfaktorn för att sexuella trakasserier kan normaliseras inom kulturvärlden visas, enligt tidigare forskning (Kleppe & Røyseng, 2016), vara fenomenet karismatiskt ledarskap.

När ledaren driver över gränser

Flera av informanterna uppger att de utsatts för starka personligheter hos ledare under sin tid på teaterhögskolan, ofta negativa. Anna uppger exempelvis att en gästregissör uttryckte sig kränkande och gjorde studenterna otrygga på scen genom en ledarstil som Anna poängterar var osund. Johanna berättar att det fanns en lärare på sin skola som det pratades lite extra om; studenterna ville inte hamna på Hans negativa sida vilket kunde hända om en inte följde Hans spelregler, istället kämpade en för att hålla sig på god fot med läraren för att få en extra givande utbildningssituation. Eftersom att Johanna önskade lära sig så mycket som möjligt valde Hon noga sina tillfällen när Hon sa emot Honom, allt för att inte råka hamna på fel sida:

Johanna: Jag...tycker verkligen att det fanns speciellt en lärare...som lyftes upp på det sättet...och där jag upplever att jag inte vågade säga emot, för jag höll inte med...men för att inte få massa skit själv så...låtsades jag att jag höll med typ...men jag tyckte det var jättekämpigt med den läraren...jag tror inte att den läraren tycker att det var kämpigt med mig...för att jag bara bet ihop typ.

Malin menar att Hon sågs som en rebell av sin lärare för att Hon inte kunde infinna sig i en vad Hon kallar en *mästare/lärling-situation* med denne. Billie hade en återkommande redovisning innan helgen varje vecka under sin studietid, där studenterna visade upp scenkonstnärliga uppgifter som de arbetat med under veckan som gått. Vid de tillfällena fick studenterna konstruktiv kritik, vilket kunde resultera i att studenter som inte fick positiv kritik, eller tummen upp som Billie beskriver det, gick ut från klassrummet under pågående lektion gråtandes. Ingen lärare gick någonsin efter studenten, det var upp till medstudenterna att ta ansvar för sin klasskamrat efter lektionen. För Billie framstod läraren som ansvarade för

veckoredovisningarna som en auktoritär figur vilken Hon hade problem att lära utav eftersom att Hon kände en viss rädsla när Hon agerade, även om Hon intellektuellt förstod att Hon inte var utsatt för något reellt hot:

Billie: [...] många pratade väldigt gott om honom...på ett liksom ikoniserande sätt att såhär ”Ja han är den enda som är en bra lärare, han- han säger- han är inte rädd för att säga sanningen” och ”Han är hård” och...och våra lärare pratade också- har också varit studenter till honom och pratade om honom på det sättet och att såhär ”Ja han har blivit så...*nu* är han så himla snäll jämfört med hur han var förut för han har blivit tvungen att anpassa sig till utbildningssystemet men...förut var det en annan femma” och han fick också- jag vet att han fick i alla fall minst en tillbudsanmälan under min studietid och att våran rektor var sådär...ja han var- han gick i princip i pension under tiden men vi hade honom fortfarande då och att våran rektor mötte dom tillbudsanmälningarna med att ”Jaja men han är ju så...gammal måste ni förstå, det finns inget att göra”

Enligt Billie fanns vissa oskrivna regler som en skådespelarstudent förväntades följa i en relation där läraren sågs som mästare och överordnad sin student; att vara tacksam för att få lära sig av just den upphöjda personen, att vara på hugget och redo för utmaningar samt att inte avbryta utan lyssna. Siri menar att det är viktigt att en innan laddade sceniska situationer sätter regler för vad som är okej eller inte okej att göra, så att alla inblandade aktörer är överens. Anna exemplifierar i en berättelse vad som kan hända i en scenisk situation där studenterna inte fått möjlighet att sätta upp gemensamma regler innan scenen startar; händelsen inträffar under en övning i filmskådespeleri på teaterhögskolan när Hon och en Manlig medstudent ska stå framför kameran och spela in en hetsig scen mellan ett par. Den Manliga gästläraren som håller i filmblocket lämnar rummet och Anna blir ensam kvar med sin medspelare samt en Manlig registudent för att utforska en uppgift. För att skapa en aggressiv stämning innan kameran slås på ber registudenten som ansvarar för segmentet att Anna och Hennes medspelare ska improvisera ett intensivt gräl. Anna upplever att improvisationen går överstyr allt eftersom att en okontrollerbar ilska hetsas fram mellan Henne och medspelaren, vilket resulterar i att den Manliga medstudenten tar tag i Annas huvud som han sedan dunkar in i en vägg:

Anna: [...] och...regissören bröt aldrig...det var det som var så läskigt att det bara fortsattes liksom så här att det var de här slagen i huvudet flera gånger på rad och man

bara...men jag tror inte ens att scenen...att vi avrundade liksom scenen i det där utan...jag tror vi...fort- alltså ja, det kändes som att den fortsatte på något konstigt sätt och sen efteråt var jag väldigt skrädd.

(Be)visa dig (tro)värdig

Sjöström (2007) menar på att etik i konstnärligt, fysiskt arbete är något som skapas via kontroll av kroppen och i ömsesidigt ansvar i relation mellan de kroppar som arbetar; ”Etiken är inte abstrakt och skapas inte i samtal eller regler utanför den sceniska situationen, utan den yttrar sig i handlingsrelationen; den är konkret” (s. 96). Det är skådespelarna som har ansvar för att den fysiska interaktion sker tryggt i själva handlingen utan att någon skadas, den som exempelvis ska ge en örfil måste träffa exakt och den som ska ta emot måste vara förberedd rent kroppsligt. Men Annas händelse visar vad som kan hända under en scenisk övning, utan tydliga regler; skådespelare kan gå över gränsen och därigenom skada sin motspelare, detta drivet av en ledare som inte tar ansvar för situationen.

Genom att vara inskolad i uppmaningen att göra allt för konsten, verkar studenterna på teaterhögskolan vara villiga att ge sig in i sceniska situationer som kan vara psykiskt och fysiskt krävande för de inblandade. För att utvecklas som skådespelare verkar de uppleva det som en förutsättning att underkasta sig uppgifterna de får av den som leder. Ju mer de ger desto mer verkar de tänka att de kan få av lärare och utbildningssituationer, vilket stärks av Foucaults (2003) teori om att; [...] disciplinens bojar i själva kroppen upprättar ett tvingande band mellan ökad förmåga och ökad underkastelse“ (s. 140). Desto skickligare kroppen blir på att lyda och utöva sin praktik, desto mer disciplinerad blir den och desto längre bort kommer den från att motsätta sig läran hos disciplinen. Det verkar som om studenterna ofta inte vågar, eller förstår att de kan, gå emot karismatiskt ledarskap utan ordnar sig i det disciplinerade ledet med trösten om att de kommer bli bättre skådespelare ifall de bara lyder den som leder.

Den återkommande uppvisningen som Billie berättar om visar tydligt vem som sågs som mästare och vem som sågs som lärling på teaterhögskolan. Kunskapsprövning som koncept fungerar enligt Foucault (2003) som verktyg för att normalisera maktrelationer; den ena parten skolas in i tanken om att den är underordnad när den återkommande måste bevisa sin position gentemot den andra parten som *kan mer* och *kan döma*. Genom kunskapsprövning

blir därför den underordnades roll som mest tydlig; “[...] den framvisar underkastelsen hos dem som uppfattas som objekt och objektiveringen av dem som är underkastade” (Foucault, 2003, s. 186). Inom skolans värld där kunskapsprövning sker löpande jämförs studenterna kontinuerligt med varandra och straffas eller belönas. Prövning av kunskap fungerar därför likt en objektiveringsceremoni var den disciplinära makten understryker sin kontroll över undersåten, i detta fallet teaterläraren gentemot teaterstudenten. Den underordnade blir via objektiveringsceremonin uttalat tittad på och bedömd av sin överordnade, men detta förhållande präglar även relationen mellan underordnad/överordnad innan och efter tidpunkten för kunskapsprövning. Värderande blickar gentemot den underordnade, och en ständig rädsla hos denna att göra fel, finns inbyggda inom det disciplinerande maktsystemet enligt Foucault (2003, s. 188). I relation till detta verkar det karismatiska ledarskapet fungera som en disciplinerande maktmekanism inom teaterhögskolan organisationskultur.

Tystnadskultur

Tystnadskultur är ett fenomen som underbygger sexuella trakasserier enligt tidigare forskning (Johansson, Johansson & Andersson, 2018). En gemensam företeelse som träder fram hos flertalet av informanterna är just osäkerhet kring vad en bör berätta om sin tid på teaterhögskolan.

Off record

Malin frågar om Hon under intervjun kan växla mellan att, som Hon uttrycker det, prata *off record* och *on record*. Det Hon säger *on record* får vara en del av materialet till analysen medan det Hon väljer att berätta *off record* ska strykas. Malin menar att Hon kan ta skada om Hon offentliggör viss känslig information från tiden på teaterhögskolan, eftersom att informationen berör människor i den professionella film- och teaterbranschen. Enligt Malin är Hennes plats där otroligt skör, Hon är rädd för vad som skulle hända om Hon berättar och på något sätt avslöjas som informant. Tanken på att bli avslöjad manifesterar sig enligt Malin i en fysisk reaktion som bottnar i rädslan för att vara den som skvallrar:

Malin: [...] jag får så här när jag andas så liksom låser det sig så här (gör en häftig inandning) för att jag...det sitter så fysiskt i mig att...jag kan ta skada ifall...ifall det jag berättar kommer ut.

Även Billie beskriver det som jobbigt att dela viss information, eftersom att Hon är rädd att de Hon pratar om ska läsa denna studie och då kanske kunna lista ut att det är just Hon som pratar bakom pseudonymen. När Anna får frågor om sin inspark är Hon osäker på om Hon får berätta om invigningen, eftersom att den enligt Henne är *top secret*. Hon verkar fundera, ömsom lättsam ömsom seriös, på om invigningen kan vara inofficiellt sekretessbelagd. Först när Hon får veta att de andra informanterna berättat om hur de blev invigda ger Hon information om sin egen inspark. Johanna vill inte heller lämna ut information om vissa situationer på teaterhögskolan, trots att Hon tror att de skulle kunna vara av värde för studien, eftersom att Hon då, som Hon uttrycker det, kan förstöra relationer med sina gamla klasskamrater som Hon nu har en god relation med i yrkeslivet. Malin berättar vad som enligt Henne händer om en ändå tar mod till sig och inte är tyst när det förväntas:

Malin: Ja en gång så skulle jag föra klassens talan till en regissör och säga att vi kunde inte ställa oss bakom en titel till en föreställning som hon hade valt så när jag gjorde det då gick hon till attack emot mig och sa att jag inte borde va med i den här föreställningen och att det inte passade mig...att jag nog borde hoppa av...och det här handlade alltså om vår slutproduktion...och min lärare satt i rummet och sa ingenting [...] Den här regissören var ju liksom högre i rang...min lärare var ju liksom...min lärare var tacksam över att hon kunde tänka sig att regissera hennes elever typ [...] det är alltid så i teaterbranschen att man är helt ensam om man säger ifrån till nån som sitter högre upp så blir man helt själv för att ingen vågar...ingen vågar ansluta för man är så rädd för sitt eget...sin egen plats.

Malin fick inte någon backning från sina klasskamrater eller läraren som, istället för att ta Malins parti eller på något sätt medla mellan parterna, efter lektionen sa till Henne att det var förståeligt om Malin självant ville hoppa av produktionen efter sammandrabbningen med regissören. Även om en ordinarie lärare kan tänkas ha mer makt inom sin skolas väggar än en gästande regissör, menar Malin att läraren i fråga såg upp till gästregissören på grund av dennes status i den professionella film- och teaterbranschen. Saga, Billie, Malin, Johanna och Anna upplever alla att organisationskulturen på teaterhögskolan sammanfogas med organisationskulturen i den professionella film- och teaterbranschen. Hinnan mellan utbildning och bransch är tunn och penetreras fram och tillbaka; branschfolk undervisar på skolan och studenter gör praktik på institutionsscener under sin studietid. Normerna cirkulerar enligt Malin vilket gör teaterhögskolan och branschen till en stor massa av gemensamma värden. Saga menar att Hennes tid på teaterhögskolan skapade en slags subkultur, där en liten

klick med kreativa personer levde ett speciellt liv tätt inpå varandra, och där världen utanför pågick nära men också långt borta. Malin berättar att Hon skäms när Hon tänker tillbaka på alla gånger Hon stod upp för sig själv och sina medstudenter på teaterhögskolan, vilket resulterade i ifrågasättande av makten hos ordinarie lärare och gästaktörer från branschen:

Malin: Alltså när jag tänker tillbaka på min högskoletid så tänker jag att jag har gjort bort mig för att jag bara...blev arg och grät jämt...och jag har en sån här pinsamhetskänsla, skuldkänsla- eller *skamkänsla* från teaterhögskoletiden...att jag skulle vilja gå om den och göra om det och bete mig...typ...och en sån här grej som jagar mig är ju typ hur pratas det om mig efter de här tre åren? Hur pratas det om mig i branschen efter att jag har *betett* mig liksom...så *barnsligt* som det känns som att...ja det är den känslan jag har kvar liksom...att folk inte vill jobba med mig.

Ett tyst hot

Tystnadskultur inom den professionella film- och teaterbranschen har explicit lyfts upp som ett utbredd problem via uppropet #tystnadtagning och det verkar som om tystnadskulturen även sträcker sig in i teaterhögskolans korridorer. Informanterna sållar aktivt i informationen de delar till analysen. Utåt vill de upprätthålla bilden av att de varken vet om vissa saker som skedde på teaterhögskolan, eller berörs av dem negativt, men i intervjusituationen berättar de att mer finns under ytan. Oro framkommer hos informanterna kring att skvallra om människor som rör sig i den professionella film- och teaterbranschen; att berätta känslig information som kan ställa personer inom branschen i dålig dager upplevs som hotande, eftersom att det kan skada ens position gentemot kollegor och möjligheten till jobb.

Teaterhögskolan framstår i informanternas berättelser som en egen liten värld där disciplinering av kroppar sker och en sluten miljö är en förutsättning för att disciplin ska kunna uppnås enligt Foucault (2003, s. 143). Malin beskriver sitt beteende, att bryta tystnadskulturen och säga emot organisationskulturens disciplinerande maktsystemet, i negativa ordalag, som om Hon borde vetat bättre. För att upprätthålla disciplin finns det inom ett disciplinärt maktsystem en dubbel mekanism enligt Foucault (2003) vilket kan kallas belöning-bestraffning, detta fenomen baseras på tanken om att du kan göra ont eller gott och värderas därefter; “[...] hela uppförandet hamnar inom området för goda och dåliga betyg” (s. 181). Det du gör påverkar därför ditt människovärde, huruvida du uppfattas som en bra eller dålig individ. Gör du något som anses dåligt så straffas du med att halka ner på

makthierarkin via degradering. Gör du gott, genom att hålla dig till reglerna, så finns chans för befordran. Fenomenets syfte är att kontrollera kroppar så att det inte vågar bryta mot systemets regler (Foucault, 2003, s. 81–84).

I Foucaults modell blir Malin degraderad på grund av att Hon motsätter sig och upplever därför sig själv som något att skämmas över. På så sätt bestraffar Hon sig själv inom det disciplinerande maktsystemets struktur. Även om Malin är besviken på att ingen mer än Hon själv vågade stå upp för det Hon tycker var fel i situationen med gästregissören, önskar Hon ändå att Hon kunde gå om sin utbildning och redigera sitt beteende, Hon verkar vilja ändra sina val för att inte sticka ut och därigenom synligt sticka håll på tystnadskulturen. Detta kan liknas vid Foucaults idé om att personer inom en tystnadskultur reglerar sig själva och därför inte behöver tystas av en yttre fysisk aktör. Människor som uppfattar sig vara övervakade i maktsystem börjar slutligen utöva disciplin över sin egen kropp och karaktär (Foucault, 2003, s. 103).

Sammanfattning

I analysen har empiri från informanter varvats med teoretiska ansatser och fenomen som enligt tidigare forskning visat kan leda till framtida normalisering av sexuella trakasserier. De teoretiska ramverken har sökt kartlägga teaterhögskolans organisationskultur ur ett genusperspektiv och därigenom se mönster vari makt och blick samverkar. Resultaten har visat hur kvinnligt kodade skådespelarstudenter kan komma att påverkas negativt av könade maktrelationer under sin utbildning.

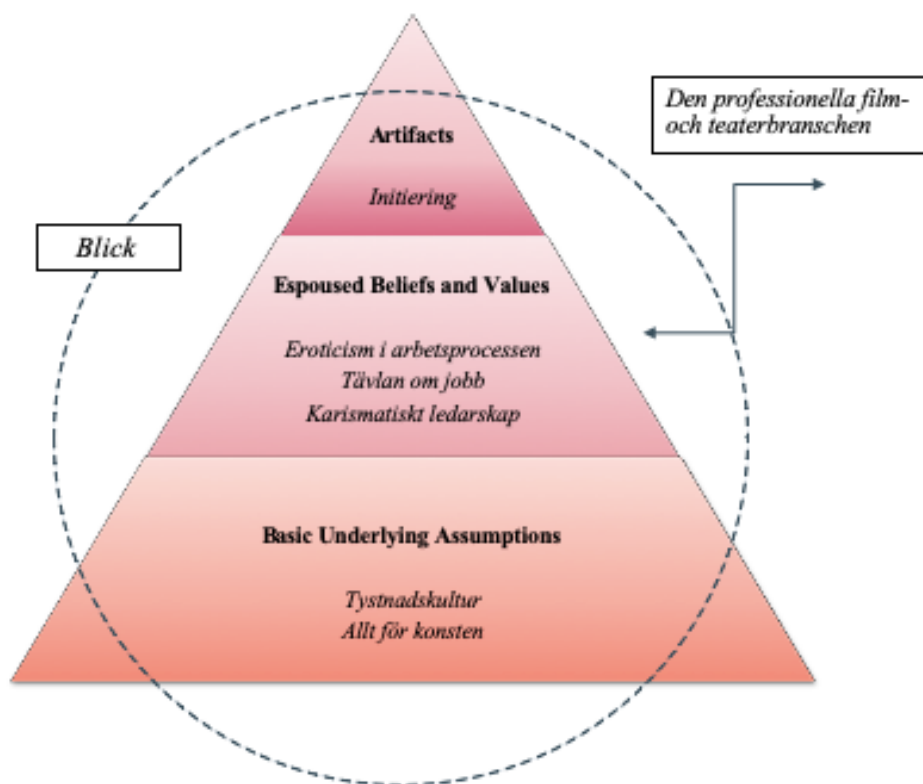
Slutdiskussion

Syftet med denna analys har varit att undersöka hur maktfenomenen allt för konsten, eroticism i arbetsprocessen, tävlan om jobb, karismatiskt ledarskap och tystnadskultur fungerar inom teaterhögskolans organisationskultur och i relation till den professionella film- och teaterbranschen. Studien har utgått från ett Kvinnligt kodat studentperspektiv för att öka förståelsen för hur könade maktrelationer inom organisationskulturen yttrar sig för en Kvinnligt kodad student.

Det konstnärliga kretsloppet av könad makt

Så hur förhåller sig teaterhögskolans organisationskultur till nämnda riskfenomen och hur djupt rotade är dessa inom organisationskulturen? Analysens kontenta visualiseras nedan i figuren *Det konstnärliga kretsloppet av könad makt* som visar hur organisationskulturen på teaterhögskolan kan sägas influeras och struktureras av könade maktfenomen:

Figur 2. Det konstnärliga kretsloppet av könad makt. Källa: Baserad på Scheins Three Concepts of Culture (2010)



Fenomenet allt för konsten tycks ligga som en bas i teaterhögskolans organisationskultur, en slags basic underlying assumption för att tala med Schein (2010). Detta visar sig för studenten redan vid starten på sin skolgång då den invigs i kulturen via artefakten antagningsceremoni och inspark; denna initiering verkar ha en direkt koppling till idén om att offra allt för konsten då studenten förväntas ge sig hän och släppa kontrollen - för att släppas in i kulturen. Initieringsmomentet verkar därför fungera som en passage in till organisationskulturen på teaterhögskolan, varigenom de nyantagna studenterna vallas; plötsligt har studenten kommit igenom riten och befinner sig på andra sidan av initieringen; hetsad, hyllad och berusad av känslan att höra till.

Fenomenet allt för konsten verkar därefter genomsyra skolgången och normalisera fenomenen underliggande eroticism i arbetsprocessen samt karismatiskt ledarskap. De Kvinnligt kodade studenterna riskerar att objektifieras och sexualiseras inom det konstnärliga kretsloppet av könad makt, då de i högre grad förpassas till passiva roller med uppgift att understödja Manliga karaktärer spelade av Manligt kodade medstudenter. Kvinnligt kodade studenter kan uppleva att de drivs till att svälja obehagskänslor i laddade scener eftersom att de annars får färre chanser till att regisseras och utvecklas under sin utbildning. Studenterna förväntas ofta följa en karismatisk ledare som sitter på makten att själv sätta spelreglerna för scener där erotiska undertoner/handlingar och/eller våldsamma aktioner kan förekomma. Studenterna tycks även anamma idén om att normbaserad skönhet är viktigt att uppnå för att bli anställningsbar och erbjudas roller i branschens hårda tävlan om jobb, vilken startar redan under utbildningen; att modifiera sin kropp till ett rådande (Kvinnligt) skådespelarideal kan också ses som sprunget ur fenomenet att försöka göra allt för konsten. Dessa fenomen fungerar därför som allmängiltiga espoused beliefs and values, för att tala med Schein (2010), som upprätthålls av maktsystemet.

Denna studie visar också att teaterhögskolans organisationskultur verkar omgärdas och genomsyras av blick. Blick fungerar som en påverkansfaktor för samtliga nivåer i figuren och fenomenet är högst centralt för studenterna under utbildningen. Blickar som påverkar inom teaterhögskolans organisationskultur kan sägas vara; studentens blick gentemot sig själv, studenternas blickar mot varandra, studentens blick mot den professionella film- och teaterbranschen samt den yttre blicken som ser tillbaka därifrån både via framtida arbetsgivare och lärare/gästaktörer vid skolan. Blickarna inom teaterhögskolans organisationskultur upprätthåller makthierarkier på olika sätt; blicken skapar tävlan mellan studenterna som jämför sin neutralitet med varandra och en slags Manlig blick formar Kvinnligt kodade

studenters handlingsutrymme. Blicken kontrollerar även studenterna genom kunskapsprövning som befäster maktrelationen mellan lärare som mästare och student som lärling.

Rädslan för att just dra blickar till sig mynnar ut i ännu ett fenomen som verkar vara ständigt närvarande inom teaterhögskolans organisationskultur, nämligen tystnadskultur. Denna tystnadskultur kan sägas dela plats med fenomenet allt för konsten i den underliggande nivån i organisationskulturen och blir därför ännu en komponent i grunden som teaterhögskolans organisationskultur vilar på. Tystnadskulturen innebär att studenten vaktar sin tunga istället för att sätta sig på tvären mot, eller skvallra om, (in)officiella maktmekanismer under utbildningen.

Den professionella film- och teaterbranschen fungerar även den som en påverkansfaktor i det konstnärliga kretsloppet av könad makt, eftersom att utbildningen har så nära kontakt med branschen. Redan vid initieringen till teaterhögskolan delas studenten in i fiktiva släktgrenar vars rötter sträcker sig in i kulturvärlden, via tidigare examinerade studenter. På grund av den nära förankringen, mellan teaterhögskola och professionell sfär, strömmar element från film- och teaterbranschen in i teaterhögskolans organisationskultur. Elementen verkar påverka studenternas bild av hur en ideal skådespelare ska se ut, föra sig och förvänta sig att bli betraktad, något de sedan tar med sig ut i branschen tillsammans med uppmaningen att offra allt för konsten som de disciplinerats att underordna sig. Teaterhögskolan kan därför ses som ett smakprov för studenten på kulturbranschens könade maktobalans vilken avklätts genom uppropet #tystnadtagning.

The show must go on

Vidare forskning bör fortsätta studiet av könade maktrelationer på teaterhögskolan, ur mångfacetterade och intersektionella perspektiv, för att ringa in hur kön/genus samspelar med andra sociala identitetsaspekter inom det konstnärliga kretsloppet av könad makt. I vidare forskning bör perspektivet på kön och genus vidgas för att innefatta fler individer än just de som identifierar sig som Kvinnor och Män, och därmed utvidga analysen av hur organisationer är könade/genusifierade. Teaterhögskolan i Malmö inledde januari 2021 projektet *NAJS -diversity works! - Ny Ansats för Jämlikhet i Scenkonsten*. Projektet har som målsättning att; "[...] skolan, med alla dess studenter och anställda, skall berikas med arbetssätt där en mångfald av perspektiv, bakgrunder, kroppar och berättelser får ta plats och

bidra till att mer relevant scenkonst skapas på skolan och i framtiden” (Lunds universitet, 2021a). Mångfaldsarbete sägs ofta påverka organisationskultur endast på ytan när representation står i fokus och kroppar som tidigare exkluderats av normen tillförs till majoriteten (Foldly, 2002, s. 93). Projektet *NAJS -diversity works!* verkar dock ha starka intentioner och planer för att förändra normer och ideal rörande kropp samt identitet i samtliga kulturella nivåer inom skolans organisationskultur. Förhoppningsvis kan vidare forskning, teaterhögskolans egna projekt och digital feministisk aktivism likt rörelsen #MeToo hålla liv i kampen för en trygg, jämställd teatervärld. Över 700 Kvinnligt kodade skådespelare skrev under #tystnadtagning, minst en av dem skrev ut namnlistan och satte upp uppropet på väggen:

Johanna: [...] när jag vaknar varje morgon så kan jag titta på det...och känna *power!*

Källförteckning

- Ahrne, G., & Svensson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. (2., [utök. och aktualiserade] uppl.) Stockholm: Liber.
- Alvesson, M., & Billing, Y.D. (2011). *Kön och organisation*. (2., omarbetade och kraftigt utvidgade uppl.) Lund: Studentlitteratur.
- Alvesson, M. (2015). *Organisationskultur och ledning*. (3., [omarb.] uppl.) Malmö: Liber.
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl.) Malmö: Liber.
- Butler, J. (2006). *Genus ogjort: kropp, begär och möjlig existens*. Stockholm: Norstedts akademiska förlag.
- Butler, J. (2007). *Genustrubbel: feminism och identitetens subversion*. Göteborg: Daidalos.
- Butler Sibley, J., & Schmidtke, M.J. (2010). Theoretical Traditions and the Modeling of Sexual Harassment within Organizations: The Military as Data. *Armed Forces & Society*. 36(2), s. 193–222. doi:<https://www.jstor.org/stable/48608944>
- Diskrimineringsombudsmannen. (2021). *Trakasserier och sexuella trakasserier*. Hämtad 2021-05-14 från <https://www.do.se/om-diskriminering/vad-ar-diskriminering/trakasserier-och-sexuella-trakasserier/#2>
- Foldly, E.G. (2002). 'Managing' diversity: identity and power in organizations. I Aaltio-Marjosola, I. & Mills, A.J. (red.) *Gender, identity and the culture of organizations*. London: Routledge, s. 92–112.
- Foucault, M. (1980). *Power/knowledge: selected interviews and other writings 1972–1977*. (1. American ed.) New York: Pantheon.
- Foucault, M. (2003). *Övervakning och straff: fängelsets födelse*. (4., översedda uppl.) Lund: Arkiv.
- Ganetz, H., Hansson, K., & Sveningsson, M. (2020). *#metoo byggbranschen och de gröna näringarna [Elektronisk resurs]*.
- Gorman, E., & Mosseri, S. (2019). How organizational characteristics shape gender difference and inequality at work. *Sociology Compass*. 13(3), s. 1–18. <https://doi.org/10.1111/soc4.12660>
- Haraway, D.J. (1988). Situated knowledges: the science question in feminism and the privilege of partial perspective. *Feminist studies*. 14(3), s. 575–599.
- Hearn, J. (2002). Alternative conceptualizations and theoretical perspectives on identities and organizational cultures: a person review of research on men in organizations. I Aaltio-Marjosola, I. & Mills, A.J. (red.) *Gender, identity and the culture of organizations*. London: Routledge, s. 39–56.
- Hennekam, S., & Bennett, D. (2017). Sexual Harassment in the Creative Industries: Tolerance, Culture and the Need for Change. *Gender Work and Organization*. 24(3), s. 1–18. doi:[10.1111/gwao.12176](https://doi.org/10.1111/gwao.12176)
- Hirdman, Y. (2001). *Genus: om det stabila föränderliga former*. (1. uppl.) Malmö: Liber.

- Johansson, M., Johansson, K., & Andersson, E. (2018). #Metoo in the Swedish forest sector: testimonies from harassed women on sexualised forms of male control. *Scandinavian Journal of Forest Research*. 33(5), s. 419–425. <https://doi.org/10.1080/02827581.2018.1474248>
- Kleppe, B., & Røyseng, S. (2016). Sexual Harassment in the Norwegian Theatre world. *The Journal of Arts Management, Law and Society*. 46(5), s. 282–296. <https://doi.org/10.1080/10632921.2016.1231645>
- Lockwood Harris, K. (2013). Show Them a Good Time: Organizing the Intersections of Sexual Violence. *Management communication quarterly*. 27(4), s. 568–595. <https://doi.org/10.1177/0893318913506519>
- Lunds universitet. (2021a) *NAJS –diversity works!* Hämtad 2021-05-14 från <https://www.thm.lu.se/om-teaterhogskolan/organisation/inkludering/najs-diversity-works>
- Lunds universitet. (2021b) Utbildning. Hämtad 2021-05-17 från <https://www.thm.lu.se/utbildning-0>
- Milano, A [@Alyssa_Milano]. (2017, 15 oktober). *If you've been sexually harassed or assaulted write 'me too' as a reply to this tweet* [Tweet]. Twitter. https://twitter.com/alyssa_milano/status/919659438700670976
- Miller, K. (2015). *Organizational Communication: approaches and processes*. (seventh edition). Stamford, CT: Wadsworth Cengage Learning.
- Mulvey, L. (1975). Visual Pleasure and Narrative Cinema. *Screen*. 16(3), s. 6–18. doi: <https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1093/screen/16.3.6>
- Prasad, A., & Prasad, P. (2002). Otherness at large: identity and difference in the new globalized organizational landscape. I Aaltio-Marjosola, I. & Mills, A.J. (red.) *Gender, identity and the culture of organizations*. London: Routledge, s. 57–71.
- Quinn, B.A. (2002). Sexual harassment and masculinity: the power and meaning of "girl watching". *Gender & society*. 16:3, s. 386–402. <https://doi.org/10.1177/0891243202016003007>
- Schein, E.H. (2010). *Organizational culture and leadership*. [Electronic resource] (4. ed.) San Francisco: Jossey-Bass.
- Shockley-Zalabak, P. (2015). *Fundamentals of organizational communication* [Electronic resource] *knowledge, sensitivity, skills, values*. (Ninth edition.) Boston: Pearson.
- Sjöström, K. (2007). *Skådespelaren i handling: strategier för tanke och kropp*. Diss. Malmö: Teaterhögskolan, 2007. Stockholm.
- SOU 2006:42. *Plats på scen [Elektronisk resurs] betänkande av Kommittén för jämställdhet inom scenkonstområdet*. Stockholm: Fritzes Offentliga Publikationer.
- SvD Kultur. (2017, 8 november). Uppropet #tystnadtagning. *Svenska Dagbladet*. Hämtad från <https://www.svd.se/456-skadespelare-vi-har-fatt-nog-av-sexuellt-vald>
- Teaterhögskolan i Stockholm (2009). *Att gestalta kön: berättelser om scenkonst, makt och medvetna val*. Stockholm: Teaterhögskolan i Stockholm.

- Trånd, I., Skare, O., & Backholm, K. (2020). MeToo, Sexual harassment and Coping Strategies in Norwegian Newsrooms. *Media and Communication*. 8(1), s. 57–67. <http://dx.doi.org/10.17645/mac.v8i1.2529>
- Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed [Elektronisk resurs]*. (Reviderad utgåva). Stockholm: Vetenskapsrådet.
- von Schantz, U. (2007). *Myt, makt och möte [Elektronisk resurs] Om ett genuskulturellt rotsystem betraktat genom en skådespelarutbildning*. Diss. Stockholm: Stockholms universitet, 2007. Stockholm.
- Young, I.M. (2005). *On female body experience [Elektronisk resurs] "Throwing like a girl" and other essays*. New York: Oxford University Press.

Bilaga 1: Intervjuguide

Personlig information

- Vilket är ditt juridiska kön?
- Hur definierar du din könstillhörighet?
- Vilken av teaterhögskolorna gick du på? Vilken inriktning?
- Studerade du innan/under eller under/efter åren 2006–2009?
- Ungefär hur gammal var du när du gick på teaterhögskolan?
- Hur kom det sig att du sökte?
- Vad har teater och scenkonst betytt för dig i livet?
- Vad innebär feminism enligt dig? Är du feminist? Varför/Varför inte?
- Jobbar du med scenkonst professionellt idag?
- Du ställde dig bakom uppropet #Tystnadtagning, vill du berätta varför?
- Läste du uppropet i SvD?
- Såg du ditt namn?
- Hur kändes det?

Artifacts

Frågor kopplade till utseende, kroppar, rum, ritualer/ ceremonier och språk:

- Vilka rum fanns på skolan? Hur såg lokalerna ut? Fanns det något i din studiemiljö som påminde dig om ditt kön/genus? Kändes något rum mer/mindre tryggt för dig?
- Fanns det några förväntningar på studenterna att göra vissa rutiner? Vilka?
- Hur såg en ideal student vid teaterhögskolan ut under din utbildning enligt dig?
- Fanns det någon generell bild av hur en Kvinnligt kodad student skulle vara?
- Upplevde du någon gång att du placerades i ett fack baserat på din könstillhörighet?
- Hur upplevde du antagningen till teaterhögskolan? Hur många gånger sökte du? Hur kände du när du blev antagen?
- Deltog du vid någon antagningsceremoni/inspark? Berätta gärna om hur den gick till!
- Fanns det någon särskild jargong på skolan?
- Har du hört uttrycket “Spricka i första”?

Espoused Beliefs and Values

Frågor kopplade till eroticism i arbetsprocessen, tävlan om jobb och karismatiskt ledarskap:

- Har du, eller någon i din närhet, varit med i en scen under din tid som student på teaterhögskolan, eller på praktiken inom utbildningen, som innehöll en sexuellt laddad scen – antingen positivt laddad där samtycke rådde eller en negativt laddad innehållande iscensatta sexuella trakasserier/våldtäkt?
- Om ja, hur kändes det under repetitioner? Hur tyckte du att läraren hanterade den här situationen?
- Förekom typecasting från lärarnas håll? Utveckla gärna din uppfattning.
- Vilka roller fick du spela?
- Vilka roller fick Kvinnor spela generellt?
- Vad fick Männen spela?
- Hur såg det ut med fördelningen av huvudroller/biroller mellan Kvinnor/Män?
- Vad gjorde rollfördelningen med dig privat? Har det påverkat dig vidare i livet på något sätt i scenkonstsammanhang/privat?
- Kände du att du tävlade om roller/jobb på teaterhögskolan? Om ja, på vilket sätt?
- Upplevde du att ditt yttre spelade in i tävlandet? Om ja, på vilket sätt?
- Såg du upp till dina lärare? Varför/Varför inte?
- Var de kända inom branschen?
- Hur såg maktrelationen ut, stod ni på samma nivå?
- Tycker du att det var en så kallad Mästare/Lärling-situation? Var det bra eller dåligt? Vad fanns det för oskrivna regler i den situationen?

Basic Underlying Assumptions

Frågor kopplade till uttrycket allt för konsten och tystnadskultur:

- Vad tänker du när du hör uttrycket allt för konsten? Måste en skådespelare göra allt för konsten? Varför/Varför inte? När en Man gör allt för konsten, vad förväntas Han göra då och när en Kvinna gör allt för konsten, vad förväntas Hon göra?
- Upplever du att det fanns situationer på teaterhögskolan som du inte gärna pratar om offentligt? Om ja, varför?

Övrigt

- Tror du att det finns samband mellan organisationskulturen inom den professionella film- och teaterbranschen och organisationskulturen på teaterhögskolan? Hur skiljer sig dessa världar åt och hur speglar de varandra?
- Utmanades könsroller under din tid på teaterhögskolan, på och/eller utanför scen? På vilket sätt?
- Om vi kunde vrida tillbaka tiden, vilka råd skulle du vilja ge till dig själv innan du började på teaterhögskolan?
- Vill du lägga till någonting?