

Skuespiller- og danseralliansens arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2022

Likestillingsredegjørelsen 2022

Aktivitets- og redegjørelsesplikten er en plikt for alle arbeidsgivere til å jobbe aktivt og strategisk for å hindre diskriminering og fremme likestilling.

I Del 1 beskrives tilstanden for kjønnslikestilling i Skuespiller- og danseralliansen i 2022.

I Del 2 beskrives hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2022.

Om Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA)

Skuespiller- og danseralliansen er en arbeidsgiver med et spesielt formål om å sikre ansatte kunstnere inntekt og opptjening av sosiale rettigheter og pensjon mellom ansettelse og oppdrag de har hos andre arbeids- og oppdragsgivere.

SKUDA er finansiert med midler fra Kulturdepartementet via Norsk Kulturråd. Virksomheten er opprettet for å bedre situasjonen for skuespillere og dansere som jobber i et arbeidsliv som i stor grad preges av midlertidige ansettelse og oppdrag. SKUDA har tariffavtale som gir rett til midlertidig tilsetning av kunstnere. (AML 14-9, (4) unntak for faste ansettelse)

Man kan si at SKUDA skal bidra til et mer likestilt arbeidsliv mellom de som er midlertidige ansatte og fast ansatte innen disse yrkesgruppene.

Med dette unike formålet, er ansettelsene i SKUDA med på å sikre at kunstnerne kan konsentrere seg om egen utvikling mellom kunstneriske oppdrag, at de har lønn og opptjening av sosiale rettigheter og pensjon av denne lønnen, og at de med SKUDA-ansettelse kan styrke sin yrkeskarriere.

SKUDA gir altså en inntektssikring, men også tilknytning til en fast arbeidsgiver. Dette har betydning for tilhørighet, fellesskap og nettverk i et uforutsigbart og skiftende arbeidsliv.

Del 1 beskriver faktisk tilstand for kjønnslikestilling i SKUDA. Lønnskartlegging skal gjøres annethvert år. Dette ble gjort i 2021 og neste lønnskartlegging gjøres i 2023.

SKUDA hadde pr. 31.12.2022, 108 ansatte kunstnere og 4 ansatte i administrasjonen. Kunstnerne er ansatt midlertidig med en tidskonto med krav til å arbeide som utøvende skuespiller eller danser hos andre arbeids- og oppdragsgivere et minimum antall dager i hver toårsperiode.

Stillingene i administrasjonen er faste ansettelse.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

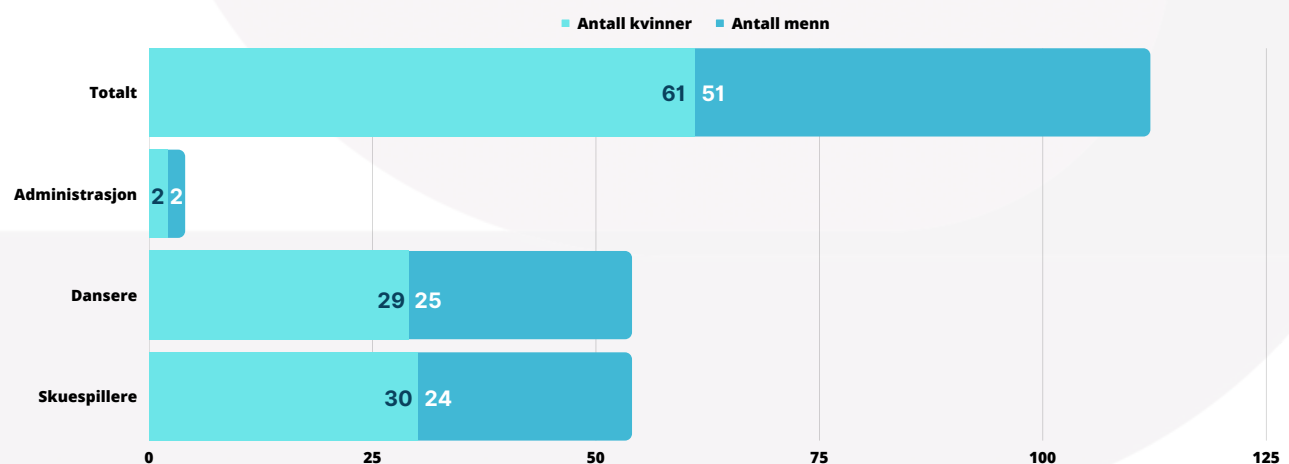
Tilstanden for kjønnslikestillingen pr. 31.12.2022.

Kjønnsbalansen i virksomheten, alle ansatte (antall): 61 kvinner og 51 menn, 55% kvinner, 45% menn.

Midlertidige ansatte (kjønnsforskjell i antall): 59 kvinner og 49 menn, 55% kvinner, 45% menn.

Kunstnerne plikter å ta ulønnet permisjon når de arbeider hos andre arbeids- og oppdragsgivere. SKUDA-ansettelsen bidrar sammen med kunstnerens øvrige oppdag og ansettelser hos andre, til at kunstnerne årlig er 100 % tilknyttet arbeidslivet totalt sett.

Tilstand for kjønnslikestilling & kjønnsbalanse



Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

Arbeidsoppgavene for kunstnerne i SKUDA er å skaffe seg arbeid hos andre arbeids- og oppdragsgivere, å ajourholde og dokumentere sine eksterne engasjementer i vår portal, samt å delta på kurs og workshops, være mentor, holde sin profil i kunstnerkatalogen oppdatert, og ikke minst utvikle sine frilanskarrierer.

Arbeidsoppgavene er i prinsippet like for alle ansatte kunstnere, og vi vurderer arbeidet til å ha lik verdi, men omfanget av arbeidet varierer fra person til person alt etter hvor mye arbeid og oppdrag man har hos andre arbeids- og oppdragsgivere.

Oversikt over midlertidig ansatte, videreutdanning, foreldrepermisjon og sykefravær 2022:

Midlertidig ansatte pr. 31.12.		Videreutdanning		Foreldrepermisjon		Sykefravær	
Oppgis i antall og prosentandel av alle ansatte		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i gjennomsnitt antall uker		Oppgis i gjennomsnitt antall uker	
Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn	Kvinner	Menn
59 / 55 %	49 / 45%	28,9	18,9	19,3	6,3	6,2	1,4

Vurdering av tallene i forhold til tidligere år

Videreutdanning:

Tall for videreutdanning i 2022 er høyere enn i 2021. I 2022 er det flere som har heltidsstudier enn det var i 2021, noe som forklarer differansen.

Foreldrepermisjon:

Tall for kvinner er ganske like i 2021 og 2022. For menn var tallene høyere i 2021 da det ble tatt ut lengre foreldrepermisjon i 2021 enn i 2022. Flere av permisjonene gikk over begge år.

Sykefravær:

Sykefraværet for menn var lavere i 2022 enn i 2021. Det var flere, men kortere sykemeldinger i 2022 enn i 2021. For kvinnene er tallene tilnærmet like.

2022 er andre året SKUDA gjør en slik kartlegging. Covid-19 påvirket sykefraværet mindre i 2022 enn 2021.

DEL 2: ARBEID FOR LIKESTILLING OG MOT DISKRIMINERING

Skuespiller- og danseralliansens arbeid for likestilling og mot diskriminering.

SKUDAs likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer. Fra 2018 har SKUDA tydeliggjort dette i ansettelseskontraktene bl.a. slik: «Skuespiller- og danseralliansen har nulltoleranse for alle former for diskriminering, trakassering herunder seksuell trakassering og maktmisbruk. Slik oppførsel vil kunne føre til umiddelbart opphør av ansettelsesforholdet. Dersom en ansatt selv opplever å bli utsatt for slike hendelser, eller ønsker å meddele bekymringsmelding på vegne av andre, følger man rutiner for varsling av kritikkverdige forhold. Det kan varsles til daglig leder, tillitsvalgt eller verneombudet.»

Strukturen for SKUDAs likestillingsarbeid

SKUDA har i 2022 utarbeidet en plan for å systematisere arbeidet.

Dette er en oppgave som fagkonsulent HR ivaretar i samarbeid med daglig leder, representanter for de ansatte og styret. Arbeidet ble igangsatt våren 2022, og det er utviklet et planmessig arbeid som involverer tillitsvalgte for de ansatte og verneombudet. Styret har blitt orientert i styremøter, og diskutert likestillingsarbeidet i forbindelse med utvikling av ny strategi for virksomheten fra 2023. Dette har blitt inkludert i strategien fra 2023.

I 2022 ble det tatt flere initiativ som retter seg mot likestillingsarbeidet, og resultatene ble gjennomgått med tillitsvalgte og styret i forbindelse med utarbeidelse av denne rapporten.

Rekruttering

Målgruppen til SKUDA er skuespillere og dansere som arbeider i midlertidige ansettelser og oppdrag. Søknadskriteriene har definerte krav til yrkesaktivitet for begge yrkesgrupper. Særlig blant yrkesaktive dansere er det en betydelig overvekt av kvinner. Det anslås i ulike rapporter at kjønnsbalansen blant yrkesaktive dansere utgjør ca. 80% kvinner og 20% menn.

Pr. 31.12.2022 er kjønnsbalansen blant ansatte kunstnere i SKUDA fordelt på yrke slik: For dansere 54% kvinner og 46% menn, for skuespillere 56% kvinner og 44% menn.

Søknadskriteriene for ansettelse av kunstnere har krav som tilsynelatende virker objektive. I enkelte år har imidlertid et flertall mannlige søkere fått ansettelse enten blant dansere eller skuespillere. Derfor bestilte SKUDA i 2021 en juridisk gjennomgang av kriteriene som også ble vurdert med tanke på rekruttering av søkere med minoritetsbakgrunn.

Vurderingen anbefalte at dersom det gjentar seg over flere år at mannlige søkere dominerer ved ansettelse, må SKUDA se på omfanget av søkere, omfanget av de som ansettes, og årsakene til at kvinner ikke når opp i ansettelsesprosessen.

Skuespiller- og danseralliansen har i 2022 fulgt opp arbeidet med søknadskriteriene, og vil analysere statistikk fra flere søknadsrunder knyttet til kjønn.

Dersom SKUDA finner at kriteriene må vurderes endret, anbefaler utredningen å ta kontakt med LMBDO for rådgivning.

Det ble også anbefalt at SKUDA setter i gang tiltak som kan styrke rekruttering av søkere med minoritetsbakgrunn.

I 2022 ble det satt i gang flere tiltak knyttet til søknadsrunden og andre aktiviteter:

- Oppfordre kvinner, personer med funksjonsnedsettelse og personer med minoritetsbakgrunn å søke ansettelse. Etter søknadsbehandlingen vil SKUDA se resultatet av dette tiltaket.
- Målrette markedsføringen for å nå bredere ut i ulike miljøer- og deler av bransjen.
- Finne aspirantkandidat og søkt aspirantstilling fra Norsk kulturråd for å nå ut til flere miljøer i bransjen. SKUDA fikk avslag fra Kulturrådet.
- Være bevisste ved programmering av kurs og samlinger for å få en bredere representasjon. Dette for å nå ut til flere miljøer i bransjen.
- Styrke daglige leders kompetanse om mangfoldsledelse gjennom blant annet deltakelse på seminar om temaet under Heddadagene.

Lønns- og arbeidsvilkår

SKUDA følger det årlige lønnsoppgjøret i tariffavtalene for skuespillere og dansere ved de offentlige scenekunstinstitusjonene. SKUDA har en lønnsstige med fire lønnstrinn med vedtatte ansiennitetsprinsipper. SKUDA bidrar med en inntektssikring som utgjør 90% av tariff-nivået.

Lønnsinnplassering og ansiennitetsprinsipper er kjønnsnøytrale. Dette bidrar til likebehandling av virksomhetens medarbeidere.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Alle kunstnere er ansatt på like vilkår.

På grunn av forskjeller i arbeidsmarkedet for dansere og skuespillere har de to yrkesgruppene ulikt minimumskrav til utøvende kunstnerisk arbeid som skal oppnås hvert andre år.

Det er ingen naturlige forfremmelses-nivåer i SKUDA.

Kompetanseutvikling i SKUDA

SKUDA jobber mye med kompetanseutvikling for kunstnerne. Det er mange relevante kurs, og ansatte kan ta kontakt med kursansvarlig om de har spesifikke ønsker. Dette er godt kommunisert internt. SKUDA har flere samarbeidspartnere som blir benyttet til ulike kurs.

- SKUDA har ansatte kunstnere i hele landet, og er derfor bevisst på å tilby kurs som når alle ansatte. Sammen med SKUDAs samarbeidspartnere rundt i landet utvides tilbudet både for ansatte kunstnere og scenekunstnere generelt.
- Hvis kunstnere ønsker karriereendring, legger SKUDA til rette og støtter dette i løpet av det siste året av ansettelsen.
- Administrasjonens ansatte kan delta på kurs som styrker deres kompetanse og er relevante for arbeidsoppgavene man gjør i virksomheten.

Tilrettelegging

SKUDA leier kontorlokale i en eldre bygård, som ikke er universelt utformet. I forbindelse med flytting til nye kontorlokaler i 2023 vil SKUDA prioritere universell utforming.

Når SKUDA leier eksterne lokaler til arrangementer, kurs og workshops er vi bevisste på å velge universelt utformede lokaler.

SKUDA har startet opp noen tiltak i 2022 som også vil arbeides med i 2023. I tillegg er det tiltak fra tidligere som videreføres.

- Ved svangerskapspermisjon legger SKUDA til rette slik at den ansatte kan jobbe 20% i SKUDA (en dag i uken).
- I april 2022 hadde SKUDA foredrag for ansatte av DKS Viken tilrettelagt. Dette var for å øke bevisstheten og kompetansen internt om forestillinger for barn og unge med funksjonsnedsettelse. SKUDA ønsket også at flere ansatte skal få kjennskap til ordningen «tilrettelagt». I etterkant har flere ansatte kunstnere deltatt på eksterne seminarer og workshops om det å tilpasse forestillinger slik at de kan vises for denne målgruppen.

Kombinere arbeid og familie

SKUDA har flere tiltak som ivaretar de ansattes helse og familieliv, i tillegg til å være miljøskapende.

- SKUDA tilrettelegger slik at ansatte som har sykefravær, svangerskapspermisjon, foreldrepermisjon, arbeidsstipend eller studier, får forlenget sin 2-årige ansettelsesperiode tilsvarende permisjonens lengde. Da har kunstnerne mulighet til å oppnå kravet om minimum antall dagers arbeid hos andre arbeidsgivere for å fortsette ansettelsen i nye to år i SKUDA.
- SKUDA har lagt til rette for at ansatte kan møte hverandre i foreldrepermisjon slik at de skal kunne opprettholde kontakt med hverandre.

- SKUDA har tiltaket «tilbake til yrkeskarriere etter fødsel». For å sikre at man kan styrke fysikk etter fødsel har SKUDA et tilbud til ansatte om individuelt basistreningsopplegg utviklet av fysioterapeut med spesialkompetanse på gjenopptrening etter fødsler.

Likestilling og diskriminering

For å styrke kompetanse, kunnskap og forståelse om temaet mangfold, kultur og identitet i bransjen, inviterte SKUDA Lalla Coulibaly til å holde foredrag på en personalsamling. SKUDA ønsket å øke forståelsen internt blant våre ansatte, og bidra til styrket bransjekultur om temaet.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Rutiner for varsling om hets og trakassering

SKUDAs varslingsrutiner er lett tilgjengelig internt og på nettsiden. Temaet trakassering og varsling blir tatt opp i startsamtalet ved ansettelse og i personalsamtalen. Det står spesifisert nulltoleranse for trakassering i kontraktene til ansatte og til innleide instruktører og kursholdere.

SKUDA skal være en støttespiller hvis en ansatt opplever hets eller trakassering på eksternt jobb der det ikke er en definert arbeidsgiver (eks. prosjektbasert egen virksomhet).

Det er ikke mottatt varsler i 2022.

Tiltak mot trakassering og seksuell trakassering

SKUDA har stort fokus på å forebygge trakassering og seksuell trakassering. Vi har jobbet med tiltak i 2022 og fortsetter arbeidet i 2023.

- Norsk Teater- og orkesterforening der SKUDA er medlem, har i 2022 utarbeidet en bransjestandard for håndtering av hets, hatefulle ytringer og trakassering. I 2023 skal SKUDA gjøre en risikoanalyse og lage en beredskapsplan for hvordan hets, trakassering og hatefulle ytringer mot ansatte eller virksomhet skal håndteres. SKUDA vil også utarbeide etiske retningslinjer og kjøreregler for hva som er akseptabel oppførsel.
- SKUDA har hatt foredrag for ansatte med intimitetskoordinator Malin B. Eriksson for å bevisstgjøre ansatte og jobbe forebyggende mot seksuell trakassering. Intimkoordinasjon har fått mye oppmerksomhet etter #MeToo og blitt anerkjent som et viktig bidrag til å skape bedre arbeidsvilkår i bransjen.
- Sammen med flere samarbeidspartnere startet SKUDA i 2022 planlegging av en workshop som holdes med en intimitetskoordinator under Heddagene i 2023. Målsettingen er å jobbe forebyggende og minske risikoen for seksuell trakassering, samt øke kompetansen i bransjen.

Aldersdiskriminering

SKUDAs arrangement «Verdien av scenisk livserfaring- en bransjesamtale om alderisme» under Heddadagene var åpen for alle i scenekunstbransjen. SKUDA satte søkelyset på alder og viktigheten av å bevare erfaring og kompetanse i yrket, samt bidra til bedre generasjonsforståelse blant godt etablerte kunstnere og kunstnere i etableringsfasen. Samtalen ble fulgt opp med et innlegg i dagspressen om alder og kunstnere, skrevet av debattleder og innleiderne på arrangementet.

Denne redegjørelsen er gjennomgått med tillitsvalgte 2. februar 2023.

Redegjørelsen for 2022 er behandlet av styret i Skuespiller- og danseralliansen 15. februar 2023.