

Skuespiller- og danseralliansens arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2024

Likestillingsredegjørelsen 2024

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 2024.

I Del 2 beskrives hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2024.

Om Skuespiller- og danseralliansen (SKUDA)

Skuespiller- og danseralliansen bygger bærekraftige kunstneriske karrierer ved å stabilisere skuespillere og danseres yrkessituasjon som er preget av midlertidige korte ansettelse og oppdrag. SKUDA utjevner forskjeller og bidrar slik til likestilling mellom midlertidig og faste ansatte kunstnere i hele Norge.

SKUDA legger til rette for kompetanseutvikling og fremmer livslang læring. Gjennom å øke kunstneres kompetanse og kontinuerlige tilknytning til arbeidslivet medvirker SKUDA til at arbeidsgivere har tilgang til kunstnere, og at publikum nasjonalt og internasjonalt får oppleve kunst av høy kvalitet, samtidig som vi styrker scenekunstneres muligheter i et arbeidsliv i stadig endring.

SKUDA er finansiert med midler fra Kulturdepartementet via Kulturdirektoratet, og har tariffavtale som gir rett til midlertidig tilsetting av kunstnere. SKUDAs nedslagsfelt er nasjonalt.

SKUDA utgjør et fellesskap som gir tilhørighet både i karriere og i det mellommenneskelig perspektiv med sitt fokus på helse, livskvalitet, utvikling og likeverd.

SKUDA hadde pr. 31.12.2024, 107 ansatte kunstnere og 4 ansatte (hvorav 1 i permisjon fra 01.10.2024 – 30.06.2025) i administrasjonen. Stillingene i administrasjonen er faste ansettelse.

Kunstnerne er ansatt midlertidig med krav til å arbeide som utøvende skuespiller eller danser hos andre arbeids- og oppdragsgivere et gitt minimum antall dager innenfor perioder på 2 år.

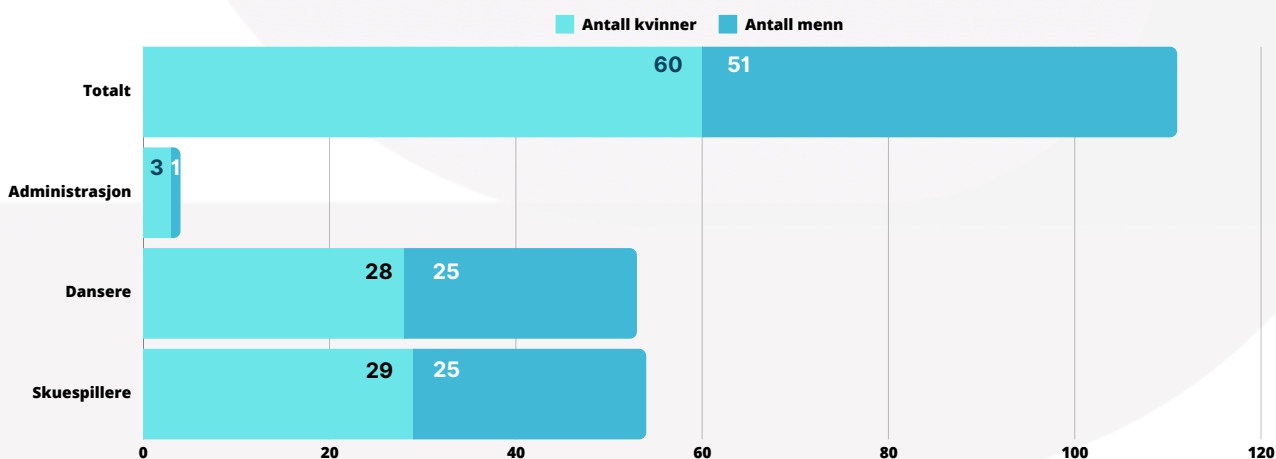
DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Tilstanden for kjønnslikestillingen pr. 31.12.2024.

- Kjønnsbalansen i virksomheten, alle ansatte (antall): 60 kvinner og 51 menn, 54% kvinner, 46% menn.
- Midlertidige ansatte (kjønnsforskjell i antall): 57 kvinner og 50 menn, 53% kvinner, 47% menn.

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

Tilstand for kjønnslikestilling & kjønnsbalanse:



Lønn

Kjønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer/grupper i antall

SKUDA følger lønnsoppjøret i tariffavtalene for skuespillere og dansere ved de offentlige scenekunstinstitusjonene. SKUDA følger fire lønnstrinn justert til 90% av tariff-nivået, med vedtatte ansiennitetsprinsipper.

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

Kjønnsfordeling og forskjell i lønn ble dokumentert i 2023, og vil dokumenteres igjen i 2025.

Vurdering av likt arbeid og arbeid av lik verdi

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, 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 2024:

Midlertidig ansatte pr.31.12.2024	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
57 / 53% 50 / 47%	13 5	13 2	9 3

Vurdering av tallene i forhold til tidligere år:

Videreutdanning:

I 2024 var gjennomsnittlig antall uker for kvinner noe lavere enn i 2023 og 2022. For menn var gjennomsnittlig antall uker vesentlig lavere i 2024 enn i både 2023 og 2022.

Foreldrepermisjon:

I 2024 var gjennomsnittlig antall uker for kvinner den samme som i 2023, men lavere enn i 2022.

For menn var gjennomsnittlig antall uker vesentlig lavere i 2024 enn 2023 og 2022.

Dette kan ha sammenheng med når på året permisjonene tas ut, om den tas ut over to år, eller om hele permisjonen tas ut i samme år.

Sykefravær:

I 2024 var gjennomsnittlig antall uker for kvinner noe høyere enn i 2023 og 2022.

For menn var gjennomsnittlig antall uker vesentlig lavere i 2024 enn i 2023, og noe høyere enn i 2022.

2024 er fjerde året SKUDA gjør en slik kartlegging.

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 nye retningslinjer for å hindre diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold, med et tilhørende varslingsystem. Retningslinjene tydeliggjøres på nettsider, i personalhåndboken/intranett, i ansettelseskontrakter, og er standard i enhver avtale inngått av og med SKUDA.

Virksomheten har gjennom merkeordningen "Balansemerket" kartlagt risikoer og etablert strategier og planer på området, og det er etablert en "Beredskapsplan for hets og trakassering i det offentlige ordskiftet".

Gjennom 2024 har SKUDA hatt et utvidet fokus på inkludering av scenekunstnere med funksjonsnedsettelse i SKUDA. se utfyllende informasjon under punktet *Likestilling og diskriminering.*

Strukturen for SKUDAs likestillingsarbeid

SKUDA utarbeidet i 2022 en plan for å systematisere arbeidet i tråd med fire-steps modellen. Ny strategi for likestillingsarbeidet følges opp og ivaretas av fagkonsulent HR, daglig leder, representanter for de ansatte, samt styret.

I 2024 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 ansettelse og oppdrag. Søknadskriteriene har definerte krav til yrkesaktivitet for begge yrkesgrupper. Særlig blant yrkesaktive dansere er det en betydelig overvekt av kvinner. Det anslås bla. i Telemarksforsknings rapport [Kunstnerundersøkelsen 2019](#) at kjønnsbalansen blant yrkesaktive dansere utgjør ca. 86% kvinner og 14% menn. Tilsvarende tall for skuespillere finner man i Telemarksforsknings rapport fra 2013 hvor kjønnsbalansen er oppgitt til 56% kvinner og 44% menn.

Pr. 31.12.2024 er kjønnsbalansen blant ansatte kunstnere i SKUDA fordelt på yrke slik: For dansere 53% kvinner og 47% menn, for skuespillere 54% kvinner og 46% menn. Med referanse til Telemarksforsknings rapporter ovenfor, vurderes det dithen at SKUDA aktivt bidrar til en styrket kjønnsbalanse på dansefeltet i Norge.

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. Med bakgrunn i denne erfaringen bestilte SKUDA i 2021 en juridisk gjennomgang av kriteriene, som også ble vurdert med tanke på rekruttering av søkere med minoritetsbakgrunn.

Vurderingen anbefalte at SKUDA, bør se på omfanget av de som ansettes, og årsakene til at kvinner ikke når opp i ansettelsesprosessen. Det ble også anbefalt at SKUDA setter i gang tiltak som kan styrke rekruttering av søkere med minoritetsbakgrunn.

Skuespiller- og danseralliansen følger opp arbeidet med søknadskriteriene, og analyserer statistikk etter hver søknadsrunde og søknadsrunder over flere år knyttet til kjønn. Etter gjennomgang høst 2023 av statistikk for flere søknadsrunder, ble det bestemt at SKUDA skal ta kontakt med LMBDO for rådgivning i vurdering av om kriteriene på sikt bør endres og hvordan.

Det ble ikke gjennomført søknadsrunde i 2024 av økonomiske årsaker.

Følgende tiltak skal styrkes ytterligere ved fremtidig rekruttering:

- Oppfordre kvinner, personer med funksjonsnedsettelse og personer med minoritetsbakgrunn å søke ansettelse i hver søknadsrunde.
- Målrettet markedsføring for å nå bredere ut i ulike miljøer- og deler av bransjen.
 - Visuell variasjon av mangfold i kommunikasjonsmateriale.
 - Bevissthet ved bruk av ord og begreper.
 - Lyse ut stillingene på flere plattformer og i nye nettverk der det ansees mest sannsynlig å treffe utøvere med mangfolds-bakgrunn.
 - Utlysningen sendes til scenekunstutdanninger for videresending til tidl. studenter.
 - Aktivt informasjonsarbeid på scenekunstinstitusjoner.
 - Det holdes digitale informasjonsmøter på ulike tidspunkt og dager for å nå flest mulig potensielle søkere.
 - Tegnspråktolket informasjonsvideo legges ut på nettsider og i sosiale medier.

- Målrettet tilrettelegging
 - Universell utformet nettside med fokus på
 - Syn: kontrastfarger, synstolking av bilder og video.
 - Hørsel: teksting av bilder og video.
- Informere ved ansettelse om mulighet for tilretteleggelse etter behov, samt om SKUDAs rutiner for varsling og håndtering av saker som handler om diskriminering, trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold.

I etterkant av rekrutteringsprosessen vil SKUDA analysere resultatet av tiltakene.

Lønns- og arbeidsvilkår

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

- 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 for de dager den ansatte har lønn fra SKUDA.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

- Alle kunstnere er ansatt på like vilkår.
- Det stilles ulikt minimumskrav pr. 2 år til dansere og skuespillere på grunn av ulikheter i arbeidsmarkedet for de to yrkesgruppene.
- Det er ingen naturlige forfremmelses-nivåer i SKUDA.

Kompetanseutvikling i SKUDA

SKUDA jobber aktivt med kompetanseutvikling for våre ansatte og bidrar med dette til utvikling av bærekraftige kunstneriske karrierer og muligheten til livslangt kunstnerskap. Vi anerkjenner betydningen av kompetanseutvikling for våre ansatte og arbeider etter følgende hovedstrategi: SKUDA skal legge til rette for økt kompetanse, kunnskap og livslang læring.

Dette gjøres bla. gjennom:

- 7-8 årlige personalsamlinger med definerte tema og eksterne foredragsholdere. Fysisk og digitalt.
- Utvikler intern digital kompetanseplattform i SKUDA Intranett.
- Intern kompetansedeling ved foredrag fra kunstnerisk ansatte. Fysisk og digitalt.
- Faglige kurs, workshops, verksteder og seminar på høyt faglig nivå, i egen- og samarbeidende regi.
- Opplæring av ansatte i mentoring for å bidra som mentorer i SKUDAs mentoringprogram.
- HMS tiltak som gir kompetanseheving mht. fysisk og psykisk helse.
- Øke kunnskap om scenekunsthelse som fagområde blant ansatte og i bransjen.
- Tilrettelegge nettverksarenaer for kunnskapsutveksling og informasjon.
- Landsdekkende tilbud på kompetanseheving for våre ansatte kunstnere bosatt i hele Norge.
- SKUDA legger til rette for karriereovergang for ansatte kunstnere som ønsker dette, i løpet av det siste året av ansettelsen.
- Administrasjonens ansatte deltar på kurs som styrker deres kompetanse og er relevante for arbeidsoppgavene man gjør i virksomheten.

Tilrettelegging

SKUDA har fra 2023 sin virksomhet i universelt utformede lokaler.

Ved leie av eksterne lokaler til arrangementer, kurs og workshops er SKUDA bevisst på å velge universelt utformede lokaler.

Øvrige tiltak igangsatt og/eller videreført:

- Tilrettelegging for gravide: Ved svangerskapspengepermisjon legger SKUDA til rette for at den ansatte kan jobbe 20% i SKUDA (en dag i uken). Svangerskapspermisjon er særlig relevant for dansere som har fysisk krevende arbeid.
- Kunnskap om tilrettelegging for ulike typer funksjonsnedsettelse innarbeides i virksomhetens HMS arbeid.
- Informasjon om tilrettelegging legges inn i arbeidskontrakter og øvrige avtaler.
- Informasjon om tilrettelegging ved jobbrelatert reise for ansatte med funksjonsnedsettelse.
- Mat merkes ved arrangement ell. (allergener, kjøtt, vegetar etc.).
- Arbeidsplassen er tilrettelagt for religiøse symboler og uttrykk, og tilpasset et mangfold i kjønnsidentitet og kjønnsuttrykk.
- Nettsider tilrettelagt for syn og hørselshemmede.

Kombinere arbeid og familie

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

- SKUDA tilrettelegger for at ansatte i sykefravær, svangerskapspengepermisjon, foreldrepermisjon, arbeidsstipend eller studier, får forlenget sin 2-årige ansettelsesperiode tilsvarende permisjonens lengde.
- SKUDA ansettelsen bidrar til styrkede rettigheter for foreldrepenger, samt skaper en trygghet for ansatte kunstnere.
- Ved ansattes graviditet avklares behov for tilrettelegging, permisjonsuttak, rettigheter og plikter.
- SKUDA legger 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». I tiltaket inngår bla. tilbud til ansatte om individuelt basis-opptreningsprogram utviklet av fysioterapeut ved NIMI med spesialkompetanse på gjenopptrening etter fødsel.
- Ansatte kunstnere har også selv tatt initiativ overfor nettverket SKUDA utgjør, angående erfaringsdeling om utfordringer og muligheter som ligger i foreldrerollen som utøvende kunstner.
- SKUDAs arbeidsmiljøutvalg har opprettet samtaletilbudet «Bordsnakk» 4-6 ganger pr. år. Tilbudet gir rom for å ta opp temaer som opptar de ansatte på alle områder av livet.
- Spørsmål om balanse mellom arbeid, prestasjon, restitusjon, og familieliv stilles i møter med ansatte, ledere og tillitsvalgte, samt i medarbeidersamtaler og medarbeiderundersøkelser. Dette for å øke ansattes oppmerksomhet og ansvar for egen helse.

SKUDA har et stort fokus på ansattes mentale helse, og gjennomfører årlig arrangementer for å styrke ansattes kunnskap og kompetanse på området.

SKUDAs HMS arbeid ble styrket gjennom 2024, ved ansettelse av fagkonsulent HR/HMS fra juni 2023.

Likestilling og diskriminering

I lys av SKUDAs definerte samfunnsoppdrag, visjon og verdier, ønsker virksomheten å være en aktiv bidragsyter til å redusere forskjellene i samfunnet ved å legge til rette for et langsiktig og strategisk arbeid med mål om inkludering og likestilling av scenekunstnere med funksjonsnedsettelse i norsk scenekunst og arbeidsliv.

Overordnet mål er økt representativitet på norske scener, en styrket kultur, profesjonalitets- og kvalitetsforståelse i, og for, norsk scenekunst, samt økt kunnskap og forståelse for gruppens utfordringer og muligheter i det politiske Norge, inkludert norsk kultur, arbeids- og helsesektor.

Styret i SKUDA besluttet ovenstående som et av tre satsningsområder, og igangsatte høsten 2023 en utredning mtp. ansettelse av scenekunstnere med funksjonsnedsettelse (funkis) i SKUDA fra høst 2025, samt inkludering av gruppen i vårt mentoringprogram for unge talenter fra vår 2025.

Utredningen ble satt til 3 faser:

1.Forprosjekt	2023 høst
2.Utredning	2024
3.Oppstart	2025

SKUDA FUNKIS UTREDNING:

- Ressursgruppe vår 2024 - arbeid etter mandat. (Tone Pernille Østern/NTNU, Mari Storstein/regissør, Anne Grethe Solberg/organisasjonssosiolog).
 - Definisjon av kunstnergruppen
 - Ord og begrepsbruk
 - Kartlagt tilretteleggingsbehov for arbeidsgiver og utøver
 - Systemiske utfordringer: Trygd, assistent, BPA/brukerstyrt personlig assistent, byråkrati.
 - Arbeidsgiveres utfordringer: dårlig tilrettelagte hus, liten systemisk kunnskap, finansiering av tiltak / merutgifter ved produksjon, lav intern kompetanse på husene, lav funkis kompetanse blant kreativt ansatte, admin. ansatte og kunstnerisk utøvende.
 - Søknadskriterier i SKUDA for scenekunstnere med funksjonsnedsettelse.
 - Ansettelse i SKUDA – form, muligheter og problemstillinger.
 - SKUDAs kommunikasjons-plattform.
 - Rekruttering av scenekunstnere med funksjonsnedsettelse.
 - Systemisk – NAV: avklare muligheter i eksisterende system mtp. å ivareta og tilrettelegge på beste måte for scenekunstnere og arbeidsgivere i feltet. Møte med Arbeids- og Velferdsdirektoratet.
 - Avklare eventuelle andre veier til måloppnåelse, som Talent Norge.
 - Forankre utredning og problemstilling i Norsk Teater- og orkesterforening (NTO).

SKUDA FUNKIS PROSJEKT:

- Styrke fokus på utfordringer og muligheter ved å initiere til økt kunnskap og kompetanse i scenekunstheltet.
 - FUNKIS SEMINAR: Heddadagene 2024 «Verdien av Funksjonsmangfold» 13. juni på Nationaltheatret. (Planlagt Heddadagene 2025 og 2026). SKUDA i samarbeid med Norsk teater- og orkesterforening, Coda Festivalen, DansiT, Dansens Hus, Heddadagene.
 - FUNKIS MANUAL: SKUDA pådriver for opprettelsen av en digital ressursplattform for scenekunstheltet som skal lette tilretteleggelse i institusjonene/arbeidsgiversiden og samarbeidet med NAV. Opprettes av NTO innen juni 2025.
 - Styrke egenkompetanse, nettverk og samarbeid, nasjonalt og internasjonalt på området.
 - Tilskudd søkt Balansekunst og Kulturrådet til aktiviteter 2024 (avslått).

SKUDA FUNKIS TALENT:

Talentprogram i regi av SKUDA 2025 – 2027.

Søkt tilskudd fra flere stiftelser høst 2024.

Hovedmålsetting:

Styrke bredden gjennom økt representasjon på norske scener, ved inkludering og likestilling av scenekunstnere med funksjonsnedsettelse i norsk scenekunst.

Programmets bestanddeler:

- Ansettelse av 4 funkis kunstnere i SKUDA.
- Opptak av 4 funkis kunstnere i SKUDAs mentoringprogram for unge talenter.
- Kompetanseprogram for utøvende/skapende kunstnere, samt arbeidsgiversiden.
- Mentoringprogram ansatte funkis kunstnere.
- Nettverksbygging nasjonalt/internasjonalt.

Programmet ønskes gjennomført i et utvidet samarbeid med scenekunstinstitusjoner i Norge. Pr. 31.12.2024 foreligger 14 intensjonsavtaler om samarbeid av ulike karakterer.

I 2024 ble følgende tiltak gjennomført/videreført:

- Bevissthet ved programmering av kurs og samlinger for å få en bredere representasjon, og med det nå bredere ut i bransjen.
- Styrke daglig leder og fagansvarlig HRs kompetanse på likestilling og mangfold gjennom deltakelse på:

Seminar: Accessibility in the Nordic dance field: Status-challenges-concrete Actions. Ice Hot festival/Vega Scene.	16.02.2024
LDO – Diskriminering på 123, web kurs.	08.04.2024
HR-Norge, Arbeidsrettskonferansen 2024	11.04.2024
MOMENT – Psykologisk førstehjelp – frokostmøte	11.04.2024
Relaxed conversations: creating and touring relaxed performances. Webinar-Rosendal Teater.	08.05.2024
Balansekunst internseminar - Balansemerket	14.05.2024
Arendalsuka: Likestilt arbeidsliv. <ul style="list-style-type: none"> • Et Arbeidsliv – like muligheter. Agder fylkeskommune, NRK, Oslo kommune og VI Stiftelsen sammen med profilerte virksomheter og politikere, retter søkelys på inkludering av mennesker med funksjonsnedsettelse og et inkluderende lederskap for et likestilt arbeidsliv. • Seminar om CRPD inn i norsk lov. 	15.08.2024
Arendalsuka: <ul style="list-style-type: none"> • Mangfoldskompetanse – en nøkkel til lønnsom vekst?, • Kultur er beredskap 	16.08.2024
Unlimited festival London. Unlimited konferanse. Celebrating the artistic vision and creativity of disabled artists. Southbank Centre London.	4 -8.09.2024
Balansekunst: frokostmøte om lansering av rekrutteringskurset Se en gang til	08.10.2024
CODA Festivalen: Inkluderende Dansekunst: Fra visjon til virkelighet	16.10.2024
Værekraftkonferansen 2024 - Bwell	24.10.2024
Bjørnson Organisasjonpsykologene – Gnistuken: Digitale møter om ledelse: følelsen av å lede og tilknytning som fundament.	30/31.10.2024
Seminar Bufdir: Mange og mangfoldige: FNs internasjonale dag for personer med funksjonsnedsettelse.	03.12.2024
Seminar DNB: Har mennesker med funksjonsnedsettelse ingen funksjon i næringslivet? DNBs frokostmøte i anledning FNs internasjonale dag for funksjonshemmede.	03.12.2024

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Rutiner for varsling om hets og trakassering

- SKUDAs varslingsrutiner er lett tilgjengelig internt og på nettsiden.
- Anonym varsling via SKUDAs nettsider.
- Temaet trakassering og varsling blir tatt opp i start samtalen ved ansettelse og i personalsamtaler.
- Det står spesifisert nulltoleranse for trakassering i kontraktene til ansatte, til innleide instruktører og kursholdere, til samarbeidspartnere og andre avtalepartnere.
- 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).
- SKUDA Beredskapsplan for hets og trakassering i offentlig ordskifte ble opprettet i 2024.

Det er ikke mottatt varsler i 2024.

Tiltak mot trakassering og seksuell trakassering

SKUDA har stort fokus på å forebygge trakassering og seksuell trakassering. Vi har jobbet med tiltak i 2024 og fortsetter arbeidet i 2025.

- I 2023/2024 utarbeidet SKUDA Beredskapsplan for hets og trakassering i det offentlige ordskiftet. Planen tydeliggjør hvordan hets, trakassering og hatefulle ytringer mot ansatte eller virksomhet skal håndteres. Planen tilgjengeliggjøres for ansatte via SKUDA Intranett, og andre via våre nettsider, fra 2024. Planen er utarbeidet etter modell av Unge Viken Teaters beredskapsplan mot hets og trakassering i det offentlige ordskiftet, samt NTOs bransjestandard for håndtering av hets, hatefulle ytringer og trakassering.
- Koredafestivalen: fagsamtale om ulike kropp, makt i scenekunstbransjen.
- Administrasjonen i SKUDA gjennomgikk våren 2024 [Balansekunsts](#) merkeordning mot diskriminering og seksuell trakassering i kulturlivet, [Balansemerket](#).

Aldersdiskriminering

SKUDA bidrar til stabilitet i utvikling og livslange karrierer gjennom sin virksomhet. Pr 31.12.2024 har SKUDA 107 ansatte kunstnere med et aldersspenn fra 28 til 64 år. Spennet i alder viser tydelig at SKUDA utgjør en reell forskjell for et bærekraftig livslangt karriereløp for skuespillere og dansere innen scenekunstheltet.

Også SKUDAs egne ansatte kunstnere retter søkelyset mot generasjonsforståelse, alderisme og mangfoldsperspektiv. Et eksempel er dansekunstner Ulf Nilseng med forestillingen «Turning Vinegar into Wine» som tar for seg homofile kropp i aldring. Andre eksempler er dansekunstner Siri Jøntvedts forestilling «Fifty ways to leave a shape», som er en hyllest til hennes egen utslitte hofta etter mer enn 30 år som dansekunstner, og «This Alien Body» med Suzie Davies/Mattias Ekholm om hva som skjer med oss når vi opplever at kroppen, sinnet, eller begge deler er i forandring og framstår som fremmede for oss – en «alien».

Videre arbeid

Administrasjonen i SKUDA følger opp arbeidet med likestilling og diskriminering gjennom uke-, måned- og sesongmøter, samt ved jevnlig møter med ansatte-representanter og styret gjennom året.

I takt med samfunnsutviklingen og de politiske føringer er vi bevisst at også SKUDA, innenfor rammen av vårt mandat, må legge til rette for en kontinuerlig kunnskapsinnhenting, implementering, og kompetansedeling på området.

Vi har gjennom det siste året tatt flere viktige grep for utvikling på området for virksomheten. Samtidig ser vi at en tydeliggjøring av arbeidet overfor våre ansatte, og med det en synliggjøring av mulighetene arbeidet gir, vil være av stor verdi for de ansatte i sine karrierer som frilans utøvende kunstnere.

Kunnskap, kompetanse, implementering og erfaringsdeling innad i virksomheten, samt ønske om kontinuerlig nysgjerrighet og å være en pådriver til videreutvikling på området, er nøkkelord for SKUDA både for 2024 og i årene som kommer.

Denne redegjørelsen er gjennomgått med verneombud og tillitsvalgte 13. desember 2024.

Redegjørelsen for 2024 er behandlet av styret i Skuespiller- og danseralliansen 24. februar 2025.