

Skuespiller- og danseralliansens arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2021

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 2021.

I del 2 beskrives hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2021.

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 SKUDA 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 derfor si at SKUDA skal bidra til et mer likestilt arbeidsliv for de som er midlertidige ansatte sett i forhold til fast ansatte innen disse yrkesgruppene.

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

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

Del 1 Tilstand for kjønnslikestilling

På bakgrunn av SKUDAs spesielle formål, vil vår redegjørelse her ta utgangspunkt i ansettelsene slik de fungerer for kunstnerne.

SKUDA hadde pr 31.12.2021, 105 ansatte kunstnere og 3 ansatte i administrasjonen.

Kunstnerne er ansatt midlertidig med en tidskonto og krav til å arbeide som utøvende skuespiller eller danser et minimum av dager i hver to års periode.

Stillingene i administrasjonen er faste ansettelse.

For 2021 er tilstanden for kjønnslikestillingen slik [pr 31.12.](#)

Kjønnsbalansen i virksomheten, alle ansatte (antall): 61 kvinner og 47 menn, 56% kvinner, 44% menn.

Midlertidige ansatte (kjønnsforskjell i antall): 59 kvinner og 46 menn, 56% kvinner, 44% menn.

Ansettelsene for kunstnerne er 100%, men med plikt til å ta ulønnet permisjon ved arbeid hos andre arbeids- og oppdragsgivere.

I løpet av et år vil derfor stillingene naturlig nok utgjøre mindre enn 100%, da hensikten med SKUDA er at vi trer inn som arbeidsgiver mellom de ansattes øvrige ansettelse og oppdrag. Man kan si at totalt sett i et år bidrar ansettelsen i SKUDA til at kunstnerne totalt sett får en 100% tilknytning til arbeidslivet.

Ufrivillig deltid er ikke et relevant spørsmål, da ingen kunstnere skal være lønnet for 100% stilling i SKUDA pr. år. Hvis det hadde vært tilfelle, ville ikke ansatte kunstnere hatt noe arbeid og inntekt utenfor SKUDA, hvilket er det motsatte av hensikten med ansettelsen i Skuespiller- og danseralliansen.


Kjønnsforskjeller på ulike stillingsnivåer/grupper i antall

SKUDA følger lønnsoppgjøret 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.

Lønn

Kunstnere:

 2021	Kjønnsfordeling		Lønnsforskjeller
	Kvinner 60	Menn 47	Kvinnerns andel av menns lønn
Totalt SKUDA prosent	56 %	44 %	111 %
Dansere lønnstrinn 14-16-20	52 %	48 %	138 %
Dansere lønnstrinn 24	57 %	43 %	98 %
Skuespillere lønnstrinn 14-16-20	74 %	26 %	145 %
Skuespillere lønnstrinn 24	58 %	42 %	98 %

Der det er færre enn 5 av hvert kjønn på et lønnstrinn er lønnstrinn slått sammen.

Antallet personer inkluderer alle som har vært i SKUDA i løpet av 2021.

Det oversikten viser er at kvinnelige ansattes andel av menns lønn ligger over 100% med unntak av det høyeste lønnstrinnet for begge yrkesgrupper.

Speilvender vi dette betyr det at kvinnelige ansatte har færre arbeidsdager hos andre arbeids- og oppdragsgivere, enn mannlige ansatte i 2021.

Man kan derfor hevde at SKUDA har betydning i et likestillingsperspektiv, ved at SKUDA-ansettelsen er med på utjevne forskjellene for kvinnene i det arbeidsmarkedet de jobber innenfor.

2021 var et spesielt år da pandemien førte til nedstengninger og redusert tilgang til arbeid i kulturbransjene.

Administrasjonen:

Det er 3 ansatte i administrasjonen, pga antallet, inngår disse ikke i kartleggingen av lønn. Avlønning av administrativt ansatte følger tariffoppgjøret mellom NTL og staten. Lønnsinnplassering og ansiennitetsprinsipper er kjønnsnøytrale.

Daglig leder er unntatt arbeidstidsbestemmelsene og avlønnet med fast lønn uten overtidskompensasjon.

Vurdering av likt arbeid og arbeid av lik verdi

SKUDAs spesielle innretning gjør at de ansatte kunstnerne har likt arbeid og arbeid av lik verdi. Arbeidsoppgavene for kunstnerne i SKUDA er bl.a. 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 sin frilanskarriere.

Arbeidsoppgavene er i prinsippet like for alle ansatte kunstnere, og vi vurderer arbeidet til å ha lik verdi, men dette 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 2021:

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 / 56 %	46 / 44%	12,7	10	21	12	5	3,5

Vurdering av tallene i forhold til tidligere år

2021 er første året SKUDA gjør en slik kartlegging, og vi vil derfor kunne foreta vurdering opp mot tallene for 2021 ved senere års rapportering.

Del 2: Vårt arbeid for likestilling og mot diskriminering

Skuespiller- og danseralliansens arbeid for likestilling og mot diskriminering.

Vårt likestillingsarbeid er forankret i virksomhetens ulike strategier, verktøy og retningslinjer.

Fra 2018 har vi 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 vil fra 2022 utarbeide en plan for å systematisere arbeidet i tråd med fire-steps-modellen. Dette vil være en oppgave som ny HR-stilling skal ivareta i samarbeid med daglig leder, representanter for de ansatte og styret. Det tas sikte på at arbeidet igangsettes våren 2022, og at det utvikles et planmessig arbeid som involverer tillitsvalgte for de ansatte og verneombudet. Styret vil orienteres i styremøter, og diskutere likestillingsarbeidet i forbindelse med utvikling av ny strategi for virksomheten for perioden 2023-2025.

I 2021 ble flere initiativ tatt som retter seg mot likestillingsarbeidet, og resultatene gjennomgått med tillitsvalgte og styret i forbindelse med utarbeidelse av denne rapporten. Fra 2020 har bl.a statistikk knyttet til deltakere på faglige tilbud vi arrangerer, også fanget opp kjønn.

2021

Rekruttering av kunstnere gjennom søknadsrunder for ansettelser

Skuespiller- og danseralliansen har i 2021 sett på og jobbet med ulike problemstillinger knyttet til våre søknadskriterier for ansettelser av kunstnere.

Vi har fått vurdert juridisk om søknadskriteriene som i utgangspunktet har krav som virker objektive, faktisk kan slå negativt ut kjønnskjævt.

Vi har også fått vurdert søknadskriteriene med tanke på rekruttering av søkere med minoritetsbakgrunn.

Vurderingen anbefalte at vi gjennomgår kjønns sammensetning av søkerne og de som rekrutteres til ansettelse etter hver søknadsrunde, for å se om det er tendenser til at kvinner ikke oppnår ansettelse. Dette vil bli fulgt opp etter hver søknadsrunde. Dersom vi etter slik overvåking finner at kriteriene må endres, anbefales det å ta kontakt med LMBDO for rådgivning. Dette vil vi følge opp.

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

Tiltak:

1) Vi har i forbindelse med søknadsrunden i 2020 og 2021 vært bevisste på hvordan vi kan nå ut til søkere fra flere miljøer i bransjen. Vi har bl.a. kontaktet Nordic Black Theatre og Det multinorske for å nå ut med informasjon. I markedsføring av søknadsrunder legger vi vekt på at video- og billedmaterialet viser en bred representasjon av våre ansatte.

2) For å rette søkelyset på hvordan skuespillere med minoritetsbakgrunn har vanskeligheter med å få relevant arbeid, og dermed kan ha vanskeligheter med å oppfylle søknadskriteriene for ansettelse i SKUDA, arrangerte vi bransjesamtalen Mangfold på scene, lerret og skjerm 18.11 på Cafeteatret i Oslo.

Vi samarbeidet om programmet med Norsk skuespillerforbund og Norsk Skuespillersenter. Ni innledere belyste temaet fra ulike ståsted knyttet til roller i feltet, fra arbeidsgivere, til castere, regissører og skuespillere. Blant publikum var det teatersjefer, regissører, utdanningsinstitusjoner, utøvende kunstnere, og andre relatert til bransjen. Arrangementet var i tillegg til fysisk deltakelse, åpent for å følge digitalt.

Rutiner for varsling om hets og trakassering

SKUDA har nulltoleranse for trakassering. Dette er omtalt i ansettelseskontraktene fra ansettelser i 2018.

SKUDA har utarbeidet rutiner for varsling av kritikkverdige forhold i virksomheten, herunder trakassering. Disse rutinene ble innført i januar 2018 som en følge av #metoo. Rutinene er omtalt i ansettelseskontrakter, og ligger tilgjengelig på intranettet. Rutinene gjennomgås i intro-seminar for nye ansatte, samt i individuelle personalsamtaler. I arbeidsmiljøundersøkelsen 2020 var det spørsmål om man hadde opplevd mobbing eller trakassering i ansettelsen i SKUDA. Det er ikke mottatt varsler i 2021.

Hets og trakassering på nett

SKUDA har i 2021 hatt særskilt fokus på at kunstnere opplever hets og trakassering på nett. Dette var tema på personalsamling og i styreseminar.

Tillitsvalgte, verneombudet og daglig leder vil i 2022 i samarbeid med eksternt firma, utvikle rutiner for hvordan vi mottar varsler om hets og trakassering fra ansatte kunstnere som opplever dette *i kraft av sitt kunstneriske virke*.

SKUDAs daglige leder har deltatt på flere digitale seminarer om temaet hets og trakassering. Disse har vært i regi av Norsk kulturråd, Norske Dansekunstnere, Norsk Teater- og orkesterforening, m.fl.

Tiltak for å styrke arbeidsmiljø og arbeidsprosesser i bransjen

SKUDA har i 2021 gjennomført Kompetanseutviklingsprosjektet 2021 der en workshop-rekke hadde tema Arbeidshelse. Det var kurs bl.a i hvordan jobbe med intime scener i produksjon og hersketeknikker.

SKUDA arrangerte Amanda-samtalen der temaet var MAKT OG INTIMITET ETTER #METOO OG COVID-19. Det ble stilt spørsmål som:

Hvordan står det til med nasjonal bransjeetik i etterkant av #MeToo? Hvordan ble bransjens positive endringsvilje ivaretatt i en ny kontekst som COVID-19 og hvordan står det til med det «det hvite blikket»?

Arrangementet var i tillegg til fysisk deltakelse, åpent for å følge digitalt.

Bevissthet knyttet til engasjement av eksterne kursholdere og foredragsholdere

Ved planlegging av kurs og workshops og øvrige arrangementer, er det en bevissthet om å sikre et mangfold blant kursholdere og foredragsholdere, og deltakere når det gjelder kjønn, kunstfaglige retninger, minoritetsbakgrunn, funksjonsevne, m.m.

Ansatte kunstnere har mulighet til å foreslå kursinnhold og kursholdere til vår fagkonsulent på kompetanseutvikling som planlegger og arrangerer tilbudene.

Hensyn til helse og familieliv og ansettelsen i SKUDA

Ansettelsens 2 års periode forlenges ved sykefravær, permisjon under svangerskap og foreldrepermisjon bl.a.

For å ivareta kunstnernes muligheter til å arbeide i yrket tilrettelegger SKUDA slik at ansatte som har sykefravær, permisjon under svangerskap og foreldrepermisjon, eller arbeidsstipend, får forlenget 2 års periode, slik at de har mulighet til å oppnå kravet om minimum antall dagers arbeid hos andre, for å fortsette ansettelsen i nye to år.

Denne tilretteleggingen ivaretar hensynet til helse og familieliv.

SKUDA har i 2021 vært medarrangør for workshopen Foreldre i kunsten. I tillegg har vi støttet en undersøkelse blant kunstnere i bransjen om det å være forelder og kunstner. En gjennomgang av resultatene av undersøkelsen ble presentert på en personalsamling.

Covid-19

SKUDA har tilrettelagt slik at kunstnerne får utvidet sin 2 års periode for ansettelse pga arbeidslivet i lange perioder var nedstengt i 2020 og 2021.

HMS

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.

Medlemskap

Skuespiller- og danseralliansen er medlem i Balansekunst som arbeider for likestilling og mot diskriminering i kulturlivet. Balansekunst har bl.a. vært en samarbeidspartner i kursrekken om arbeidshelse.

Lokaler og tilgjengelighet

Når vi leier lokaler til arrangementer, kurs og workshops forsøker vi å legge vekt på at lokalene er tilgjengelige for personer med nedsatt funksjonsevne.

SKUDAs administrasjon er lokalisert i leide lokaler i 2.etg i en eldre bygård i Oslo uten heis. Om en kandidat til en stilling i SKUDA har en funksjonsnedsettelse, vil SKUDA være positiv til å tilrettelegge for adkomst til lokalene, og ta dette opp med gårdeier.

Dersom SKUDA skal bytte kontorlokaler, vil det jobbes for lokaler som er tilgjengelige for personer med nedsatt funksjonsevne.

Redegjørelsen for 2021 er behandlet av styret i Skuespiller- og danseralliansen 22. februar 2022.