

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 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 egen utvikling 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 tilknytning til en fast arbeidsgiver noe som 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 vil skje i 2023.

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

SKUDA hadde pr 31.12.2022, 108 ansatte kunstnere og 4 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.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

For 2022 er tilstanden for kjønnslikestillingen slik pr 31.12.

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.

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.

Tilstand for kjønnslikestilling

Kjønnsbalansen

	Antall kvinner	Antall menn
Totalt	61	51
Administrasjon	2	2
Dansere	29	25
Skuespillere	30	24

Oversikt over midlertidig ansatte, deltid og permisjoner

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 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:

Tallene for videreutdanning i 2022 er høyere enn i 2021. I 2022 er det flere som har heltidsstudier enn i 2021 og som forklarer differansen.

Foreldrepermisjon:

Tallene for kvinnene er ganske like i 2021 og 2022. For mennene var tallene høyere i 2021 da det ble tatt ut lengre foreldrepermisjon enn i 2022.

Sykefravær:

Sykefraværet for menn er lavere i 2022. Dette kommer av at det har vært færre sykemeldinger enn i 2021. For kvinnene er tallene tilnærmet like.

2022 er andre året SKUDA gjør en slik kartlegging, noe som kan forklare differanse i noen av tallene fra 2021 til 2022.

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 i tråd med fire-steps-modellen.

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 for perioden 2023-2025. Dette har blitt inkludert i strategien for perioden 2023-2025.

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

Rekruttering

Skuespiller- og danseralliansen har i 2022 sett på og jobbet med ulike problemstillinger knyttet til søknadskriterier for ansettelse av kunstnere.

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

SKUDA fikk i 2021 vurdert søknadskriteriene med tanke på rekruttering av søkere med minoritetsbakgrunn.

Vurderingen anbefalte at SKUDA 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 SKUDA etter slik overvåking finner at kriteriene må endres, anbefales det å ta kontakt med LMBDO for rådgivning. Dette vil SKUDA følge opp.

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

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

- 1) Oppfordrer kvinner, personer med funksjonsnedsettelse og personer med minoritetsbakgrunn til å søke. Etter søknadsbehandlingen vil SKUDA se resultatet av dette tiltaket.
- 2) Målrettet markedsføringen for å nå bredere ut i bransjen for å få flere med ulike bakgrunner til å søke ansettelse hos SKUDA.
3. Funnet aspirantkandidat og søkt aspirantstilling fra norsk kulturråd for å nå ut til flere miljøer i bransjen. Her fikk SKUDA avslag fra kulturrådet.
4. SKUDA har vært bevisste på programmering på kurs og samlinger for å få en bredere representasjon. Dette for å nå ut til flere miljøer i bransjen.

Lønns- og arbeidsvilkår

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.

Forfremmelse og utviklingsmuligheter

Alle er ansatt på like vilkår. Det er ingen naturlige forfremmelses-nivåer i SKUDA.

Kompetanseutvikling i SKUDA.

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

1)SKUDA har ansatte kunstnere i hele landet er derfor bevisste på å tilby kurs som når alle ansatte. Sammen med SKUDAs samarbeidspartnere rundt i landet utvides tilbudet både for ansatte kunstnere og scenekunstnere generelt.

2) Hvis kunstnere ønsker karriereendring, legger SKUDA tilrette og støtter dette i løpet av det siste året av ansettelsen.

3) Administrasjonens ansatte kan delta på kurs som styrker deres kompetanse og er relevante for arbeidsoppgavene man gjør i virksomheten.

Tilrettelegging

SKUDAs leier kontorlokale i en eldre bygård, noe som gjør at den ikke er universelt utformet. Dette vil bli løst da SKUDA skal flytte kontorlokaler ila. 2023, og universell utforming vil bli prioritert.

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

SKUDA har satt opp noen tiltak i 2022 som er startet opp, og jobbes med videre i 2023. I tillegg er det tiltak fra tidligere som videreføres.

1) Ved svangerskapspermisjon legger SKUDA til rette sånn at ansatt kan jobbe 20% i SKUDA (en dag i uken).

2) I april 2022 hadde SKUDA foredrag av DKS Viken tilrettelagt. Dette var for å øke bevisstheten og kompetansen om forestillinger for barn og unge med funksjonsnedsettelse internt. 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.

1) 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 perioden. Da har de har mulighet til å oppnå kravet om minimum antall dagers arbeid hos andre for å fortsette ansettelsen i nye to år.

2) SKUDA har lagt til rette for at ansatte kan møte hverandre i foreldrepermisjon for at de skal kunne opprettholde kontakten med hverandre.

3) 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 i bransjen inviterte SKUDA Lalla Coulibaly til å holde foredrag på en personalsamling. Temaet var mangfold, kultur og identitet og SKUDA ønsket å øke forståelsen intern for våre ansatte, og bidra til bedre bransjekultur.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

Rutiner for varsling om hets og trakassering.

SKUDA har varslingsrutinene er lett tilgjengelig internt og på nettsiden. Temaet trakassering og varsling blir tatt opp i start samtalen 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.

Trakassering, seksuell trakassering og kjønnsbasert vold

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

1) Norsk teater- og orkesterforening der SKUDA er medlem, har i 2022 utarbeidet en bransjestandard for håndtering av hets, hatefulle ytringer og trakassering. SKUDA vil i 2023 utarbeide etiske retningslinjer og kjøreregler på hva som er akseptabel oppførsel. I 2023 skal SKUDA gjøre en risikoanalyse og lage en beredskapsplan for hvordan hets, trakassering og hatefulle ytringer mot ansatte eller virksomhet skal håndteres.

2) SKUDA har hatt et foredrag av intimitetskoordinator Malin B. Eriksson for å bevisstgjøre ansatte om temaet og jobbe forebyggende ift. Seksuell trakassering. Intimkoordinasjon har fått mye oppmerksomhet etter #MeToo og blitt anerkjent som et viktig bidrag til å skape bedre arbeidsvilkår i bransjen.

3) Sammen med flere samarbeidspartnere startet SKUDA i 2022 planlegging av en workshop som holdes med en intimitetskoordinator under Hedda-dagene i 2023. Målsettingen er å: jobbe forebyggende og minske risikoen for seksuell trakassering, samt øke kompetansen i bransjen.

Aldersdiskriminering

SKUDA arrangerte bransjesamtale under Heddadagene om Verdien av scenisk livserfaring som var åpen for alle i scenekunstbransjen. SKUDA satte søkelyset på temaet og viktigheten av å bevare

erfaring og kompetanse i yrket, samt bidra til bedre generasjonsforståelse blant godt etablerte kunstnere og kunstnere i etableringsfasen.

Denne redegjørelsen er gjennomgått med tillitsvalgte og verneombudet 02.02.2022

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