

Skuespiller- og danseralliansens arbeid for likestilling og mot diskriminering i 2023

Likestillingsredegjørelsen 2023

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 2023.

I Del 2 beskrives hva som er gjort for å oppfylle aktivitetsplikten i 2023.

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 ansettelser 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 tilsetning 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. 31.12.2023, 113 ansatte kunstnere og 4 ansatte i administrasjonen. Stillingene i administrasjonen er faste ansettelser.

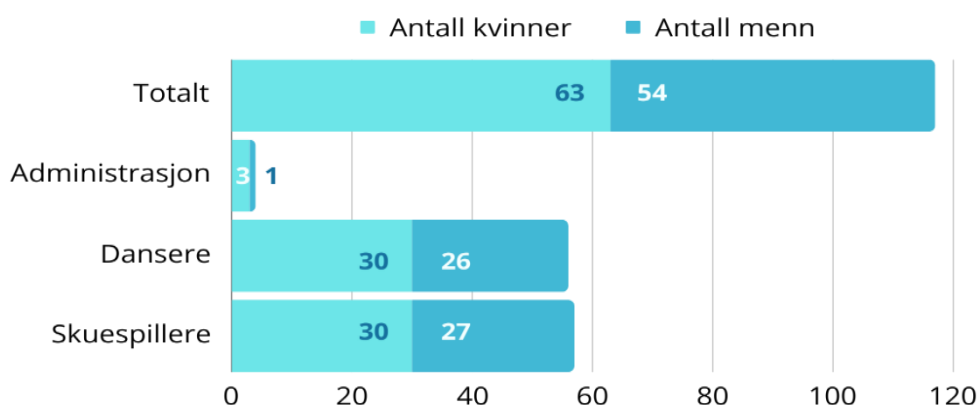
Kunstnerne er ansatt midlertidig med krav til å arbeide som utøvende skuespiller eller danser hos andre arbeids- og oppdragsgivere et gitt minimum antall dager innenfor perioder på 2 år.

DEL 1: TILSTAND FOR KJØNNSLIKESTILLING

Tilstand for kjønnslikestilling pr. 31.12.2023:

- Kjønnsbalansen i virksomheten, alle ansatte: 63 kvinner og 54 menn, 54% kvinner og 46% menn.
- Midlertidige ansatte: 60 kvinner og 53 menn, 53% kvinner, 47% menn.

Tilstand for kjønnslikestilling & kjønnsbalanse:



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


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.

Kunstnere:

 2023	Kjønnsfordeling		Lønnsforskjeller
	Kvinner	Menn	Kvinnerns andel av menns lønn
	60	53	
Totalt SKUDA prosent	53 %	47 %	114 %
Dansere lønnstrinn 14-16-20	45 %	55 %	90 %
Dansere lønnstrinn 24	64 %	36 %	134 %
Skuespillere lønnstrinn 14-16-20	-	90 %	-
Skuespillere lønnstrinn 24	59 %	41 %	100 %

I grupper der et kjønn er representert med færre enn 5 personer vises ikke tallene av personvern hensyn.

Inntekt fra SKUDA henger sammen med omfanget av arbeid kunstnerne har hos andre arbeids- og oppdragsgivere i løpet av året. Jo flere arbeidsdager hos andre, jo mindre inntekt fra SKUDA.

Kvinnerns andel av menns lønn i SKUDA i 2023:

Oversikten totalt for begge yrkesgrupper, viser at kvinnerns andel av menns lønn utgjorde 114 %. I likestillingsredegjørelsen for 2021 var tallet 111%.

Ved å se yrkesgruppene skuespillere og dansere hver for seg, ser vi at kvinnelige danseres andel av menns lønn i lønnstrinn 24 er 134%. Kvinnelige skuespilleres andel av menns lønn på samme lønnstrinn er helt identisk.

For dansere på lønnstrinn 14-16-20 er kvinnerns andel av menns lønn 90%. Dette betyr at kvinnene i snitt har flere arbeidsdager hos andre arbeidsgivere enn sine mannlige kolleger, og derfor har lavere andel lønn i SKUDA.

Når vi ser dette i sammenheng med det totale arbeidsmarkedet for kunstnerne, bidrar SKUDA til å utjevne forskjeller mellom kjønnene. Dette er viktig i et likestillingsperspektiv.

Administrasjonen:

Det er 4 ansatte i administrasjonen, pga. antallet, inngår disse ikke i kartleggingen av lønn.

Avlønning av administrativt ansatte følger tariffoppjøret 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

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 2023:

Midlertidig ansatte pr. 31.12.2023	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
60 / 53% 53 / 47%	20 20	13 16	4,6 10

Vurdering av tallene i forhold til tidligere år:

Videreutdanning:

I 2023 var gjennomsnittlig antall uker for kvinner noe lavere enn i 2022, men høyere enn i 2021. For menn var gjennomsnittlig antall uker høyere i 2023 enn 2022 og 2021.

Foreldrepermisjon:

I 2023 var gjennomsnittlig antall uker for kvinner vesentlig lavere enn i 2022 og i 2021. For menn var gjennomsnittlig antall uker vesentlig høyere i 2023 enn 2022 og noe høyere enn 2021. 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 2023 var gjennomsnittlig antall uker for kvinner lavere enn i 2022 og 2021. For menn gjennomsnittlig antall uker vesentlig høyere i 2023 enn i 2022 og 2021.

2023 er tredje 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, og i ansettelseskontrakter ved følgende:
«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.»
 Retningslinjene er standard i enhver avtale inngått av og med SKUDA.
- Hensynet til likestilling og ikke-diskriminering er ellers inkludert i den øvrige personalpolitikken.

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 2023 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 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. 31.12.2023 er kjønnsbalansen blant ansatte kunstnere i SKUDA fordelt på yrke slik:

For dansere 54% kvinner og 46% menn, for skuespillere 53% kvinner og 47% 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 har i 2023 fulgt 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.

15. februar 2023 ble 6 nye kunstnere ansatt (3 dansere - 2 kvinner og 1 mann, og 3 mannlige skuespillere). Det ble ikke fanget opp økning i søkermassen når det gjelder personer med funksjonsnedsettelse eller minoritetsbakgrunn.

Søknadsrunde om ansettelse av nye kunstnere for 2024 ble ikke gjennomført høsten 2023 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 ut til tidligere studenter fra bl.a. Nordic Black Xpress.
 - 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:

- 8 årlige personalsamlinger med definerte tema og eksterne foredragsholdere. Fysisk og digitalt.
- Stimulere til intern kompetansedeling ved foredrag fra kunstnerisk ansatte. Fysisk og digitalt.
- Tilby faglige kurs, workshops, verksteder og seminar på høyt faglig nivå, i egen- og samarbeidende regi.
- 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.

Etter en gjennomgang høsten 2023 erfarte SKUDA et behov for en samlende plattform for informasjon, kompetanseheving og erfaringsutveksling for våre ansatte. Etter utredning fant vi muligheter innenfor vårt eksisterende digitale system, og høsten 2023 startet utviklingen av en digital kompetanseplattform for ansatte innenfor SKUDAs intranett/Portalen.

Kompetanseplattformen er tenkt som et kompetansenav for bedriften, hvor ansatte selv kan gå inn å gjennomføre kurs, se foredrag, eller informasjonsvideoer, og vil i hovedsak bygges opp med audiovisuell kompetansedeling i form av et videobibliotek. I plattformen vil SKUDA kunne tilrettelegge for spesialprogrammer knyttet til flere sider av virksomheten. Vi ser i den sammenheng styrkede muligheter for arbeidet innenfor likestilling og diskriminering.

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

Tilrettelegging

Høsten 2023 flyttet SKUDA til nye kontorlokaler med universell utforming:

- Godt merket HC parkering utenfor hoveddør.
- Av- og påstigningsmuligheter utenfor hoveddør.
- Rampe for rullestol opp til hovedinngang.
- Bygget er uten terskler.
- Bygget har heis.
- Bygget har rekkverk i trapper.
- Toaletter i 1. et. er tilrettelagt HC.

Bedre tilretteleggelse av dører med automatiske døråpnere savnes og vil etterspørres gårdeier.

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 tilretteleggelse for ulike typer funksjonsnedsettelse innarbeides i virksomhetens HMS arbeid.
- Informasjon om tilrettelegging legges inn i arbeidskontrakter og øvrige avtaler.
- Informasjon om tilrettelegging ved jobberelatert reise for ansatte med funksjonsvariasjoner.
- 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.
- 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.

Ved ansettelse av ny fagkonsulent HR i 2023 har SKUDA styrket muligheten for et fokusert blikk på HMS/HR i virksomheten. Påbegynt gjennomgang av virksomhetens samlede HMS/HR arbeid høst 2023 videreføres i 2024, med mål om en helhetlig og samlende strategi for arbeidet fra 2025.

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 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 arbeids- og helsesektor.

Styret i SKUDA har besluttet ovenstående som et av tre satsningsområder, og igangsatte høsten 2023 en utredning mtp. ansettelse av scenekunstnere med funksjonsnedsettelse i SKUDA fra høst 2025, samt inkludering av gruppen i vårt mentoringprogram fra vår 2025. Utredningen vil kartlegge og avklare det totale behov og nødvendige tilretteleggelse ved ansettelse i SKUDA. Den vil utrede

samarbeid med NAV/Arbeids- og velferdsdirektoratet for å sikre kunstneres sosiale og økonomiske rettigheter, samt se på potensialet for et fast samarbeid med norske kulturinstitusjoner med tanke på å styrke mulighetene for profesjonelt arbeid for gruppen. Dialog er opprettet med Norsk teater- og orkesterforening, samt enkeltinstitusjoner, for å legge en felles strategi for arbeidet hvis mål er å tilby scenekunsthøgskoleoppgaver i institusjonene gjennom året. Utredningsarbeidet gjøres i samarbeid med feltet via ressursgruppe bestående av spesialkompetanse på området.

Det er også opprettet samarbeid med [Coda Oslo International Dance Festival](#), [Norsk teater og orkesterforening](#), og [DansIT](#) om seminar under [Heddadagene 2024](#), med tema inkludering av scenekunstnere med funksjonsnedsettelse i norsk scenekunst.

I 2023 ble følgende tiltak gjennomført/videreført:

- Søkt aspirantstilling for mangfold fra Norsk kulturråd med mål om å nå ut til flere miljøer i scenekunsthøgskoleoppgaver. SKUDA fikk avslag fra Kulturrådet.
- 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:
 - 17.08.2023: Pedagogseminaret «Tilgjengelig og inkluderende danseundervisning» - i regi av PRODA/SKUDA.
 - 18.10.2023: Inkluderende kunstnerskap – seminar Coda Festivalen.
 - 21.10.2023: «Når den funksjonshemmede kroppen får betydning». Clair Cunningham, en samtale om kunst og vilkår for kunstnere med funksjonsvariasjoner. Coda festivalen.
 - 23.11.2023: AKAN dagen 2023 – inkl. foredrag av psykolog og forfatter av boken «Min skam» Nadia Ansar.
 - 29.11.2023: IMDIs Mangfoldskonferanse.
 - 06.12.2023: Likestilling og mangfoldskonferansen 2023 – Universitetet i Agder. (digital deltagelse).
 - 07.12.2023: Deltagelse på rapportlansering om CRPD – Likestillings- og diskrimineringsombudet.

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 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).

Det er ikke mottatt varsler i 2023.

Tiltak mot trakassering og seksuell trakassering

SKUDA har stort fokus på å forebygge trakassering og seksuell trakassering. Vi har jobbet med tiltak i 2023 og fortsetter arbeidet i 2024.

- I 2023 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 Portalen, 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.

- For å styrke kompetanse, kunnskap og forståelse om temaet likestilling, trakassering/seksuell trakassering, kultur og identitet i bransjen, inviterte SKUDA Intimkoordinator Malin B. Ericsson til å holde workshop og podkast under Heddadagene 2023. SKUDA ønsket med tiltaket å bevisstgjøre og øke kunnskapen internt blant våre ansatte, og bidra til en styrket bransjekultur om temaet. SKUDAs målsetting er å jobbe forebyggende og minske risikoen for seksuell trakassering, samt øke kompetansen i bransjen. Intimkoordinasjon har fått mye oppmerksomhet etter #MeToo, og blitt anerkjent som et viktig bidrag til å skape bedre arbeidsvilkår.
- Administrasjonen i SKUDA planla for 2023 å kurses i [Balansekunsts](#) merkeordning mot diskriminering og seksuell trakassering i kulturlivet, [Balansemerket](#). Av ulike årsaker ble dette ikke gjennomført, og Balansemerket vil derfor gjennomføres av de administrativt ansatte i 2024 for å styrke arbeidet for et tryggere og mer likestilt arbeidsmiljø.

Aldersdiskriminering

For å synliggjøre mulighetene for et livslangt karriereløp innen dansekunsten arrangerte SKUDA våren 2023 bla. workshop med den amerikanske koreografen og dansekunstneren Deborah Hay. Kurset satte søkelys på kroppens ubevisste intelligens. Gjennom bevisstgjøring utforsket deltakerne sinnets- og kroppens ubevisste muligheter, og synliggjorde nye veier for en livslang karriere innen dansekunsten.

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 kroppar i aldring.

Et annet eksempel 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. Forestillingen er en undersøkelse i å selv måtte forlate og ikke å holde fast ved, å måtte forholde seg til at alt er i endring, og å søke ny, kroppslig mening - en sanselig kartlegging av transformasjonen og konfrontasjonen i å legge noe bak seg, og veien inn i noe nytt.

SKUDA bidrar til stabilitet i utvikling og livslange karrierer gjennom sin virksomhet.

Pr 31.12.2023 har SKUDA 113 ansatte kunstnere med et aldersspenn fra 27 til 63 år.

Spennet i alder viser tydelig at SKUDA utgjør en reell forskjell for et bærekraftig livslangt karriereløp for skuespillere og dansere innen scenekunsten.

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 2023 og i årene som kommer.

*Denne redegjørelsen er gjennomgått med verneombud og tillitsvalgte 13. desember 2023.
Redegjørelsen for 2023 er behandlet av styret i Skuespiller- og danseralliansen 27. februar 2024.*