



Skuespiller- og danser**alliansen**  
[www.skuda.no](http://www.skuda.no)

# SKUDA beredskapsplan mot hets og trakassering i det offentlige ordskiftet



## Beredskapsplan mot hets og trakassering i det offentlige ordskiftet

En beskrivelse av Skuespiller- og danseralliansens forberedelser i tilfelle hets og trakassering i det offentlige ordskiftet samt rutiner for aktiv og ansvarlig respons i møte med dette.

Et styringsdokument for Skuespiller- og danseralliansen  
Gyldig fra 01.01.2024:

### Innhold

<a href="#">Beredskapsplan mot hets og trakassering i det offentlige ordskiftet</a> .....	2
<a href="#">Innhold</a> .....	2
<a href="#">Bakgrunn for planen</a> .....	3
<a href="#">SKUDAs generelle regler for varsling</a> .....	3
<a href="#">Om handlingsplanens mål og innhold</a> .....	4
<a href="#">Forberedende og forebyggende handlinger mot hets og trakassering</a> .....	4
<a href="#">Engangs-handlinger</a> .....	4
<a href="#">Handlinger som skal foretas kontinuerlig og ved behov</a> .....	4
<a href="#">Beredskapsplan mot hets og trakassering</a> .....	5
<a href="#">Mål for beredskapsplanen</a> .....	5
<a href="#">Når skal beredskapsplanen tas i bruk?</a> .....	6
<a href="#">Hva faller utenfor denne beredskapsplanen?</a> .....	6
<a href="#">Handlinger som skal iverksettes</a> .....	6
<a href="#">Hvem kontakter man når det skjer noe?</a> .....	6
<a href="#">Dersom hets eller trakassering forekommer skal SKUDAs ledelse</a> .....	6
<a href="#">Dersom det forekommer trakasserende eller nedsettende kommentarer på sosiale medier der SKUDA har moderatoransvar, skal den som modererer profilen:</a> .....	7
<a href="#">Dersom det dukker opp hets i kommentarfelt der vi ikke har moderatoransvar skal følgende gjøres ...</a>	8
<a href="#">Dersom hets eller trakassering forekommer under et av SKUDAs åpne arrangementer skal følgende gjøres:</a> .....	8
<a href="#">I forbindelse med forekomster av hets og trakassering av andre scenekunstnere i det offentlige ordskiftet skal følgende tiltak vurderes</a> .....	9

## Bakgrunn for planen

Skuespiller- og danseralliansen har nulltoleranse for trakassering, hets, trusler, sjikane, hatefulle ytringer og diskriminering. Vi finner oss ikke i utilbørlig oppførsel blant ansatte eller andre som er knyttet til vår virksomhet. Det betyr også at vi har et ansvar for å beskytte de som er tilknyttet virksomheten.

SKUDAs formål er å sikre og styrke ansatte kunstnere i deres yrkeskarriere, og vårt samfunnsoppdrag bidrar i kultur- og arbeidslivspolitikken til at flere scenekunstnere har mer stabilitet og et styrket sikkerhetsnett mellom sine midlertidige jobber og oppdrag. Dette er viktig både på individuelt plan, men også samfunnsmessig for øvrige bransjeaktørers tilgang til kompetente kunstnere, og for publikums opplevelse av kunst av høy kvalitet nasjonalt og internasjonalt. Å være en offentlig person, det være seg samfunnsdebattant eller kunstner, kommer med høy personlig risiko og mulig kostnad. Våre ansatte står i fremste rekke når hetsen i kommentarfeltene dukker opp, eller når kunsten brukes som skyteskive i en samfunnsfiendtlig politisk agenda. Det krever at vi som arbeidsgiver er oss vårt ansvar bevisst.

Det offentlige ordskiftet har blitt tøffere og mer polarisert de siste årene. Rasistiske, sexistiske og homofobe kommentarer fører til at kommentarfelt må stenges, og internettdebattens hatefulle retorikk og løgnaktige påstander sniker seg inn i debattene i media og i politikken.

Det er forskjell på kritikk og hets. Vi ønsker konstruktiv kritikk velkommen. Vi hegner om ytringsfrihet og kunstnerisk frihet, og mener det skal være stor takhøyde for meningsforskjeller. Vi finner oss derimot ikke i hets og trakassering. Personangrep, løgn og trusler hører ikke hjemme i en dialog om kunst.

Skuespiller- og danseralliansen har pr. 2023 i overkant av hundre kunstnere ansatt som alle arbeider i det frie feltet. Kunstnere ansatt i SKUDA skal vite at de har SKUDA i ryggen dersom de utsettes for hets eller trakassering i det offentlige ordskifte, relatert til deres kunstneriske virke. Enkeltindividet skal ikke stå i mediestormen alene. Dersom det offentlige ordskiftet blir aggressivt, skal SKUDA være en trygg havn mot skyts.

Som frilanser- eller selvstendig næringsdrivende scenekunstner, er situasjonen ofte dobbelt krevende. Hvem henvender man seg til når noe skjer? Hvem kan hjelpe? Hvem kan være en støtte? I en hverdag der kunstneren er avhengig av sin anseelse for å sikre framtidige jobbmuligheter kan det være spesielt høy terskel for å si ifra når man opplever noe vanskelig, i frykt for å selv bli opplevd som vanskelig. Det er derfor viktig at SKUDA er tydelig på at vi aldri vil klandre den som sier fra. Vi ønsker å være til stede og vi ønsker at hets og trakassering skal rapporteres.

Skuespiller- og danseralliansen skal være aktivt til stede som arbeidsgiver, vi skal ta et tydelig standpunkt og være en trygg arbeidsplass.

Stormen kan også rase uten at det berører oss direkte. Dersom andre aktører i scenekunstbransjen utsettes for hets og trakassering skal Skuespiller- og danseralliansen vise solidaritet og være tydelige på vårt prinsipielle ståsted.

## SKUDAs generelle regler for varsling

Det er verdt å presisere at dette *ikke* er en plan som handler om hets eller trakassering på arbeidsplassen. Dette er et område SKUDA også arbeider med å forebygge, men det faller utenfor det som dekkes av dette dokumentet.

SKUDA har utarbeidet interne varslingsrutiner som skal benyttes dersom man er ansatt i SKUDA, eller er deltaker i våre kurs/workshops eller mentoringprogram, og opplever kritikkverdige forhold i Skuespiller- og

danseralliansen. Vi oppfordrer i slike tilfeller til å bruke de interne varslingsrutinene man har tilgang til i personalhåndboken, på nettsiden, eller i e-post bekreftelsen for kurs/workshop og mentoringprogrammet. Er man som SKUDA ansatt i ansettelse hos en arbeidsgiver med rutiner for varsling og opplever trakassering eller andre kritikkverdige forhold på den arbeidsplassen, varsler man direkte dit.

Mange ansatte i SKUDA driver egne prosjekter uten administrativ stab som ivaretar arbeidsgiverfunksjonen. Ved slike arbeidsforhold vil SKUDA være der som en støtte og samtalepartner dersom man opplever hets eller trakassering i det offentlige ordskifte. SKUDA vil kunne bistå med å anmelde saken dersom den er av en slik alvorlighetsgrad.

## Om handlingsplanens mål og innhold

Denne planen beskriver hvordan Skuespiller- og danseralliansen skal forberede seg på og handle i møte med hets og trakassering i det offentlige ordskiftet.

Planen er skrevet med tanke på hets eller trakassering som vi ikke kan kontrollere.

Det en tredjepart ytrer i det offentlige rom, er utenfor vår kontroll.

Det vi derimot kan kontrollere er hvordan vi responderer når det skjer.

Beredskapsplanen formulerer tiltak som skal iverksettes i møte med utilbørlig oppførsel fra eksterne krefter.

Skuespiller- og danseralliansen arbeider kontinuerlig for å være en inkluderende arbeidsgiver og en attraktiv, trygg og imøtekomende arbeidsplass. Mangfold, representasjon, likestilling, trakassering, miljø og scenekunsthelse står høyt på agendaen, og med tanke på vår tilknytning til scenekunstnere i det frie feltet er det naturlig og viktig at vi tar ansvar.

## Forberedende og forebyggende handlinger mot hets og trakassering

### Engangs-handlinger:

1. Beredskapsplanen mot hets legges inn i SKUDAs personalhåndbok.
2. SKUDA legger ut en tekst på nettsidene om vår holdning til hets, trakassering, diskriminering, og hatefulle ytringer. Teksten legger grunnlaget for de motsvarene vi kommer med dersom noe skjer.

### Handlinger som skal foretas kontinuerlig og ved behov:

1. SKUDAs ansatte kunstnere velger verneombud annethvert år. Hvem som er SKUDAs verneombud, skal komme frem på nettsiden og informeres om til de ansatte via Personalhåndboken.
2. Det skal komme tydelig frem i vårt kommunikasjonsarbeid både eksternt og internt at vi er, og arbeider aktivt for, å være en inkluderende og trygg arbeidsplass, samt at vi har nulltoleranse for hets og trakassering.
3. SKUDA har ansvar for å informere alle ansatte om beredskapsplanen mot hets og trakassering, hvem som er verneombud, samt våre rutiner for varsling.
4. SKUDA gjennomfører kompetansehevende tiltak for å forebygge hets og trakassering i scenekunstbransjen.
5. SKUDA synliggjør i alle kontrakter og avtaler nulltoleranse for alle former for trakassering og maktmisbruk.

6. Plan for varsling er tilgjengelig for alle ansatte via Personelhåndboken, og for alle andre via våre nettsider (engelsk og norsk).
7. SKUDAs beredskapsplan mot hets og trakassering og den årlige likestillingsredegjørelsen, er tilgjengelig for ansatte via Personelhåndboken, og for andre via våre nettsider.
8. Lenke til [ressurssider](#) på ikke diskriminerende språkbruk, samt [lovsider](#), [instanser for varsel og klage](#) og [Politiets nettside mot hatefulle og diskriminerende ytringer](#) finnes på SKUDAs nettside som et ledd i å øke forståelse og kunnskap på området.
9. SKUDA ønsker tilbakemeldinger på alle små og store hendelser som gjelder hets og trakassering, tilknyttet våre arrangementer. Dette skal synliggjøres i relevant kommunikasjon.
10. SKUDA har fast tilbud til ansatte om psykologisk hjelp (MOMENT) og bistår med rask innpass ved kriser.
11. SKUDA er medlem i [Balansekunst](#). I 2024 vil alle administrativt ansatte ta [Balansemerket](#) for å styrke vårt arbeid for et tryggere og mer likestilt arbeidsmiljø.
12. SKUDA er medlem av [Norsk teater- og orkesterforening](#) og slutter seg til deres [etisk standard](#) samt [bransjestandard og veileder for håndtering av hat, trusler og angrep på den kunstneriske friheten](#).
13. SKUDA skal benytte sin posisjon til å komme med relevante og konstruktive innspill i relevante fora på overordnet og offentlig nivå, og slik forsøke å ha positiv innvirkning på arbeidet mot hets og trakassering i norsk scenekunst og kulturpolitikk.

## Beredskapsplan mot hets og trakassering

### Mål for beredskapsplanen

Denne beredskapsplanen gir Skuespiller- og danseralliansen rutiner og retningslinjer som skal følges dersom SKUDA, eller SKUDAs ansatte, opplever trakassering eller hets i det offentlige ordskiftet.

Planen skal sikre at:

- SKUDA tar ansvar, er aktivt til stede, og ivaretar de som rammes av hets eller trakassering.
- SKUDA tar den som opplever hets eller trakassering på alvor, opptrer lyttende, og skaper et trygt rom for personen som ønsker å varsle om sine opplevelser.
- SKUDAs ansatte og ledelse har tydelige retningslinjer for håndteringen av hets og trakassering, og det er lav terskel for at virksomhetens ledelse reagerer og involverer seg.
- SKUDA viser solidaritet når kunstnere i andre deler av scenekunstheltet rammes av hets og trakassering.
- SKUDAs respons på hets og trakassering er konsekvent.

## Når skal beredskapsplanen tas i bruk?

Beredskapsplanen tas i bruk dersom personer ansatt i, eller tilknyttet SKUDA, opplever hets, trakassering, eller utilbørlig oppførsel i det offentlige ordskiftet.

Vi baserer vår forståelse av trakassering på definisjonen i § 13 i [Likestilling- og diskrimineringsloven](#):

§ 13. Lov om likestilling og forbud mot diskriminering: *Trakassering på grunn av forhold som nevnt i § 6 første ledd og seksuell trakassering, er forbudt.*

*Med trakassering menes handlinger, unnlater eller ytringer som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlige, nedverdiggende eller ydmykende.*

Med utilbørlig oppførsel mener vi handlinger som gir uheldige psykiske belastninger, utløser konflikter eller resulterer i opplevelse av mobbing og/eller trakassering.

Med offentlig ordskifte mener vi samtaler som foregår i trykte media samt på internett i form av skrift, video eller lyd, samt i andre medier i form av skrift, video eller lyd, samt under offentlige arrangementer med publikum til stede.

## Hva faller utenfor denne beredskapsplanen?

Ved tilfeller av trakassering på arbeidsplassen blant ansatte eller mellom personer tilknyttet SKUDA skal våre rutiner for varsling følges som beskrevet i SKUDAs personalhåndbok, samt på vår nettside.

## Handlinger som skal iverksettes

### Hvem kontakter man når det skjer noe?

1. Den som opplever eller oppdager hets eller trakassering kan kontakte daglig leder, tillitsvalgte eller verneombudet.
2. Den i SKUDA som mottar et varsel skal etter avtale med den som varsler umiddelbart sende dette videre til ledelsen som iverksetter tiltak i henhold til denne beredskapsplanen.
3. Dersom det er behov for å kontakte et eksternt organ henviser vi til følgende instanser:
  - [Balanssekunsts rådgivningstelefon](#)  
+47 400 38 800. Telefonen er åpen på virkedager mellom kl. 09:00 og 16:00.
  - Fagforening.
  - [Likestilling og diskrimineringsombudet](#).
  - [Diskrimineringsnemda](#).
  - [OMOD – Organisasjon mot offentlig diskriminering](#).

## Dersom hets eller trakassering forekommer skal SKUDAs ledelse:

1. Umiddelbart opprette dialog med den som er utsatt for trakassering.
  - Dialogen skal sørge for at vedkommende føler seg støttet og ivaretatt.

- Dialogen skal sikre at responsen på situasjonen håndteres i henhold til disse retningslinjene.
  - Dialogen skal sikre at vedkommende som har vært utsatt for trakassering kjenner innholdet i denne beredskapsplanen.
2. Innhente fakta.
    - Ledelsen i SKUDA setter seg inn i saken.
    - Det er viktig at dette skjer raskt og uten forsinkelser.
  3. Gi den som har blitt trakassert tilbud om psykologisk krisehjelp gjennom SKUDAs bedriftsavtale.
  4. Hente inn ekstern kompetanse etter behov.
  5. Håndtere presse og mediestorm, samt skjerme den som har blitt utsatt for trakassering fra dette, hvis ønskelig.
  6. Vurdere om trakasseringen er av en slik art at den skal anmeldes til politiet.
    - Dersom den som har blitt utsatt for trakassering ønsker å anmelde skal dette tillegges svært stor vekt.
    - SKUDA søker juridisk rådgivning i forbindelse med enhver anmeldelse.
    - Dersom det vurderes som riktig å anmelde skal SKUDA stå som avsender, eller med-avsender, for anmeldelsen.

## Dersom det forekommer trakasserende eller nedsettende kommentarer på sosiale medier der SKUDA har moderatoransvar, skal den som modererer profilen:

1. Ta skjermdump av kommentaren og profilen som har postet den.
  - Sikre bevis dersom dette går til anmeldelse.
2. Komme med motsvar.
  - Svaret baseres på eksisterende tekst om våre grunnleggende prinsipper.
  - OBS! Selv om kommentaren fjernes, skal det legges ut motsvar.
3. Vurdere hvorvidt den trakasserende kommentaren skal fjernes.
  - I noen tilfeller kan det være bedre å la kommentaren bli stående for å tydeliggjøre at vi tar avstand fra slike kommentarer.
  - Dersom den som har blitt trakassert ønsker kommentaren fjernet, skal den fjernes.
  - Dersom kommentaren inneholder banneord, rasistiske begreper eller andre nedsettende og sjikanerende kallenavn skal kommentaren fjernes. Dette er viktig med tanke på våre ansatte og øvrige følgere på sosiale medier.
4. Rapportere profilen som har postet kommentaren til eier av det sosiale mediet/plattformen, eks. Meta/Facebook, Instagram.

5. Vurdere om profilen skal blokkeres.
6. Vurdere om kommentarfeltet skal stenges.
7. Informere ledelsen i SKUDA om hendelsen.
  - Ledelsen i SKUDA skal vurdere om utsagnet er av en slik art at det skal anmeldes til politiet.

Dersom den som modererer SKUDAs sosiale medier er i tvil om hva som er rett å gjøre skal vedkommende konsultere ledelsen.

## Dersom det dukker opp hets i kommentarfelt der vi ikke har moderatoransvar skal følgende gjøres:

1. SKUDA gjør moderator for siden oppmerksom på hetsen.
2. Kommunikasjonsansvarlig tar skjermdump av kommentaren og profilen som postet den for å sikre bevis dersom dette går til anmeldelse.
3. SKUDA kontakter den ansatte som er hetset og informerer om hvordan vi kan bistå.

## Dersom hets eller trakassering forekommer under et av SKUDAs åpne arrangementer skal følgende gjøres:

1. Arrangementsansvarlig vurderer om det er tjenlig å iverksette en umiddelbar respons. En slik respons kan være:
  - Motsvar (innholdet baseres på SKUDAs prinsipielle holdninger).
  - Fjerne, eller anmode medarrangør om å fjerne, vedkommende som har utført hets eller trakassering fra rommet.
  - Dersom arrangementet vurderes avlyst, skal SKUDAs vanlige avlysningsrutiner følges.
2. Arrangementsansvarlig rapporterer hendelsen til leder i SKUDA.
3. Arrangementsansvarlig fyller ut avviksrapport.

## I forbindelse med forekomst av hets eller trakassering av andre scenekunstnere i det offentlige ordskiftet skal følgende tiltak vurderes:

1. Skrive en offentlig støtteerklæring
  - En slik støtteerklæring skal komme fra ledelsen.
  - Ledelsen i SKUDA skal ha lav terskel for å skrive en offentlig støtteerklæring.
  - Vi skal være ved våre meningers mot og tydelige på våre prinsipielle holdninger.



- Det er positivt om dette skjer raskt og uten forsinkelser.

Det er viktig at vi er oppmerksomme og fanger opp når noe skjer, og at vi husker på vårt ansvar for å være en uttalt holdningsbærer.

Skuespiller- og danseralliansen har utarbeidet *SKUDA Beredskapsplan mot hets og trakassering i det offentlige ordskiftet* etter modell av Unge Viken Teaters beredskapsplan mot hets og trakassering.