

SØK RÅD!

Alle, både ledere, ansatte, frilansere, selvstendig næringsdrivende, frivillige og andre, kan få gratis bistand og rådgivning i saker om seksuell trakassering og diskriminering.

Balansekunsts rådgivningstelefon

balansekunstprosjektet.no/balansekunsts-veiledningstelefon
940 87 929
Tilgjengelig tirsdager og torsdager kl. 12–15

Likestillings- og diskrimineringsombudet

ldo.no/trakassering
post@ldo.no
23 15 73 00

Arbeidstilsynet

arbeidstilsynet.no/trakassering
arbeidstilsynet.no/kontakt-oss/telefon-chat
svartjenesten@arbeidstilsynet.no
73 19 97 00

BALANSEMERKET.NO

BALANSE MERKET

Tiltak for et trygt kulturliv

Kunst sprenger grenser.
Kunstnere har rett til å sette egne grenser.



BAL
ANSEKU
NST

RISIKOFAKTORER I KULTURLIVET

Oppdragsarbeid

I kulturlivet jobber mange frilans og som selvstendig næringsdrivende. Uten fast ansettelse kan det oppleves vanskelig å varsle i frykt for at konflikter kan ødelegge for fremtidige karrieremuligheter. Det kan skape en problematisk maktbalanse at frilansere er mer utskiftbare enn faste ansatte.

Uformelle nettverk

Fordi rekruttering ofte foregår via sosiale nettverk, kan viktigheten av å opprettholde gode relasjoner skape maktforhold som gjør det vanskelig å si ifra om ubehagelige opplevelser og sette grenser.

Hierarki og konkurranse

Kulturlivet er ofte preget av konkurranse om få og prestisjefylte plasser. Noen personer og institusjoner besitter mye makt i kraft av å kunne avgjøre andres karrieremuligheter. Det kan koste mye for folk å varsle om uønsket atferd.

Gjennomtrekk

Frilanskultur gjør at mange jobber i produksjoner med begrenset varighet. Når man vet at arbeidsforholdet opphører om kort tid vil mange velge å la være å varsle om kritikkverdige forhold.

Alkohol

Premierer, utstillinger, konserter, konferanser – alkohol er ofte tilstede i kulturlivet. Fest og alkohol kan skape økt risiko for seksuell trakassering.

Flytende rollekart

I én produksjon er A leder og B medarbeider, mens i neste produksjon er B leder og A medarbeider. Når de samme personene jobber sammen med skiftende roller og ansvarsområder kan det oppstå uklare grenser. Er vi venner? Er vi kollegaer?

Glidende overganger mellom jobb og privatliv

Mange kunstnere bruker personlige elementer i sitt kreative arbeid. Å diskutere arbeidet kan dermed innebære å diskutere det personlige. Turnéliv, kveldsarbeid og sosiale settinger, ofte med alkohol involvert, innebærer likeledes en glidende overgang: hva er jobb og hva er privatliv?

Intimitet som arbeidsverktøy

For scenekunstnere er kroppen ens arbeidsverktøy. Nærhet med kollegaer er en del av arbeidet og man jobber tett sammen, ofte alene. Å innta en rolle kan innebære å utfordre egne intimgrenser. Å gå inn og ut av roller kan skape uklarhet rundt hvilke relasjoner, normer og grenser som gjelder når og hvor.

Karismatisk makt

Deler av kulturlivet preges av karismatisk lederskap hvor særlig talentfulle kunstnere får mye makt. Enkelte har påpekt at kunstnere som inntar undervisningsstillinger eller lederstillinger kan identifisere seg mer som kunstnere enn som ledere eller undervisere, og i verste fall kan misforstå sitt ansvar.

Grensesprengende kunst

Kunstneriske praksiser er ofte kjennetegnet av det å sprengre grenser. Kunsten bryter med konvensjoner og normer, og sprenger stadig kunstneriske grenser. Det er samtidig viktig at kunstnere opplever at det rom for å sette egne grenser og at hele produksjonen er bevisste på dette.



Balansemerket er en merkeordning mot seksuell trakassering i kulturlivet. Vi tilbyr kursing, veiledning og verktøy for å bistå kunst- og kulturvirksomheter i deres arbeid for et trygt og inkluderende arbeidsmiljø. Dette er en oppsummering av våre anbefalte tiltak.

Seksuell trakassering er uønsket seksuell oppmerksomhet som har som formål eller virkning å være krenkende, skremmende, fiendtlig, nedverdiggende, ydmykende eller plagsom.

Likestillings- og diskrimineringsloven § 13

An abstract composition featuring a large, textured black shape on the left, a large yellow shape on the right, and a red shape with black stripes at the bottom left. Other elements include a green circle, a blue shape, and various smaller black and white shapes. A thick black line extends from the top right towards the center. The background is white.

- ~ Hvilke risikofaktorer finnes i vår virksomhet?
- ~ Hvilke regler kan vi sette opp for å minske disse risikofaktorene?
- ~ Hvilke rutiner kan vi lage for å redusere konsekvensene dersom det likevel skjer?

På balansemerket.no finnes en sjekkliste for kartlegging av egen virksomhet.

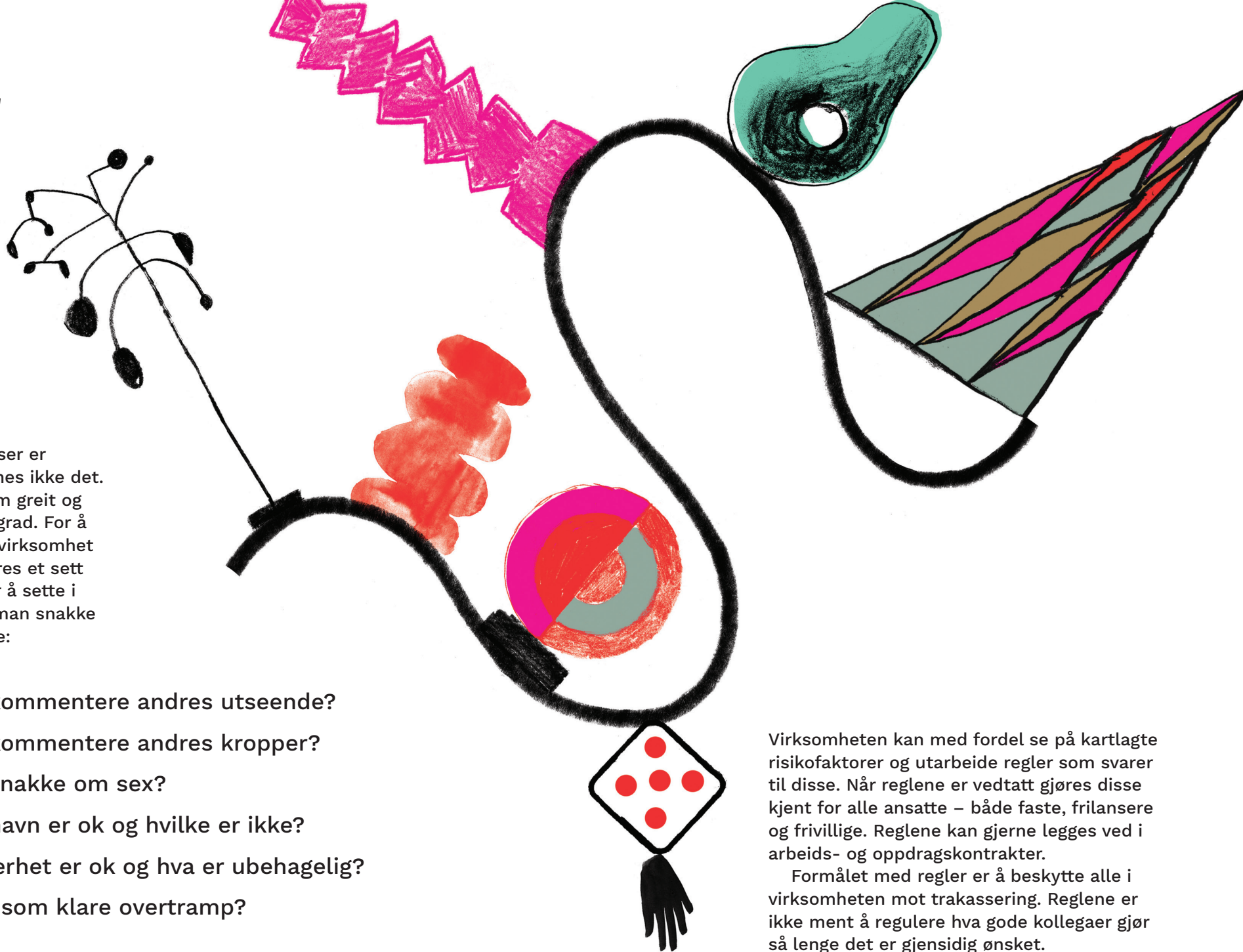
Regler

Noen synes grove vitser er kjempegøy, andre synes ikke det. Hva folk opplever som greit og ugreit varierer i stor grad. For å sørge for at alle i en virksomhet trives bør det etableres et sett med felles regler. For å sette i gang refleksjon kan man snakke sammen om følgende:

- ~ Er det ok å kommentere andres utseende?
- ~ Er det ok å kommentere andres kropp?
- ~ Er det ok å snakke om sex?
- ~ Hvilke kallenavn er ok og hvilke er ikke?
- ~ Hva slags nærhet er ok og hva er ubehagelig?
- ~ Hva anser vi som klare overtramp?

Virksomheten kan med fordel se på kartlagte risikofaktorer og utarbeide regler som svarer til disse. Når reglene er vedtatt gjøres disse kjent for alle ansatte – både faste, frilansere og frivillige. Reglene kan gjerne legges ved i arbeids- og oppdragskontrakter.

Formålet med regler er å beskytte alle i virksomheten mot trakassering. Reglene er ikke ment å regulere hva gode kollegaer gjør så lenge det er gjensidig ønsket.



OK ELLER IKKE OK?

En gruppeøvelse kan sette i gang refleksjon og samtale som kan være et godt utgangspunkt for utviklingen av felles sett med regler. I denne øvelsen skal deltakerne vurdere hva de anser som ok eller ikke ok.

Øvelsen er tredelt.
Se for dere at oppmerksomheten kommer fra:

1. en kollega
2. en leder
3. en kjæreste eller noen man er interessert i

Scenarioene vurderes ut ifra en skala fra 1 til 10, der 1 er ikke ok i det hele tatt og 10 er helt i orden.

- 1) Forteller deg at antrekket ditt er sexy
- 2) Spør om du har gått ned i vekt
- 3) Sender deg et delvis avkledd bilde
- 4) Slår deg på rumpa
- 5) Gir deg en klem
- 6) Gir deg et kyss på kinnet
- 7) Kaller deg pulbar
- 8) Gir deg en nakkemassasje
- 9) Lar hendene hvile på korsryggen din
- 10) Kaller deg søta, kjekken, kjære

Deltakerne kan løse oppgaven i mindre grupper og markere svarene sine langs en akse på et stort ark. Oppgaven kan oppsummeres i plenum ved at hvert scenario leses opp og deltakerne plasserer seg langs en akse fra OK til ikke OK mellom to vegger i rommet.

SPØRSMÅL TIL SAMTALE ETTER ØVELSEN:

1. Deler deltakerne samme oppfatning av hva som er greit og ikke? Hva er flere enige om, og hvor råder det uenighet?
2. Hvilke faktorer påvirker hvor grensene våre går?
3. Hvilke regler kan sørge for at alle trives?

Se flere eksempler på seksuell trakassering, regler og gruppeøvelser på [balansemerket.no](https://www.balansemerket.no).

Rutiner

Din virksomhet eller produksjon må ha tydelige og konkrete rutiner for varsling og håndtering av seksuell trakassering. Alle ansatte eller andre deltakere må gjøres kjent med disse rutinene og virksomhetens standpunkt mot trakassering.

Rutinene bør fremheves på fellesmøter, på oppstartsmøter eller liknende, og de kan med fordel legges ved i arbeids- og oppdragskontrakter og produksjonsplaner.

Alle virksomheter, produksjoner og andre former for samarbeid bør utnevne et verneombud, hvor arbeidstakere, oppdragstakere og frivillige kan søke hjelp og støtte.

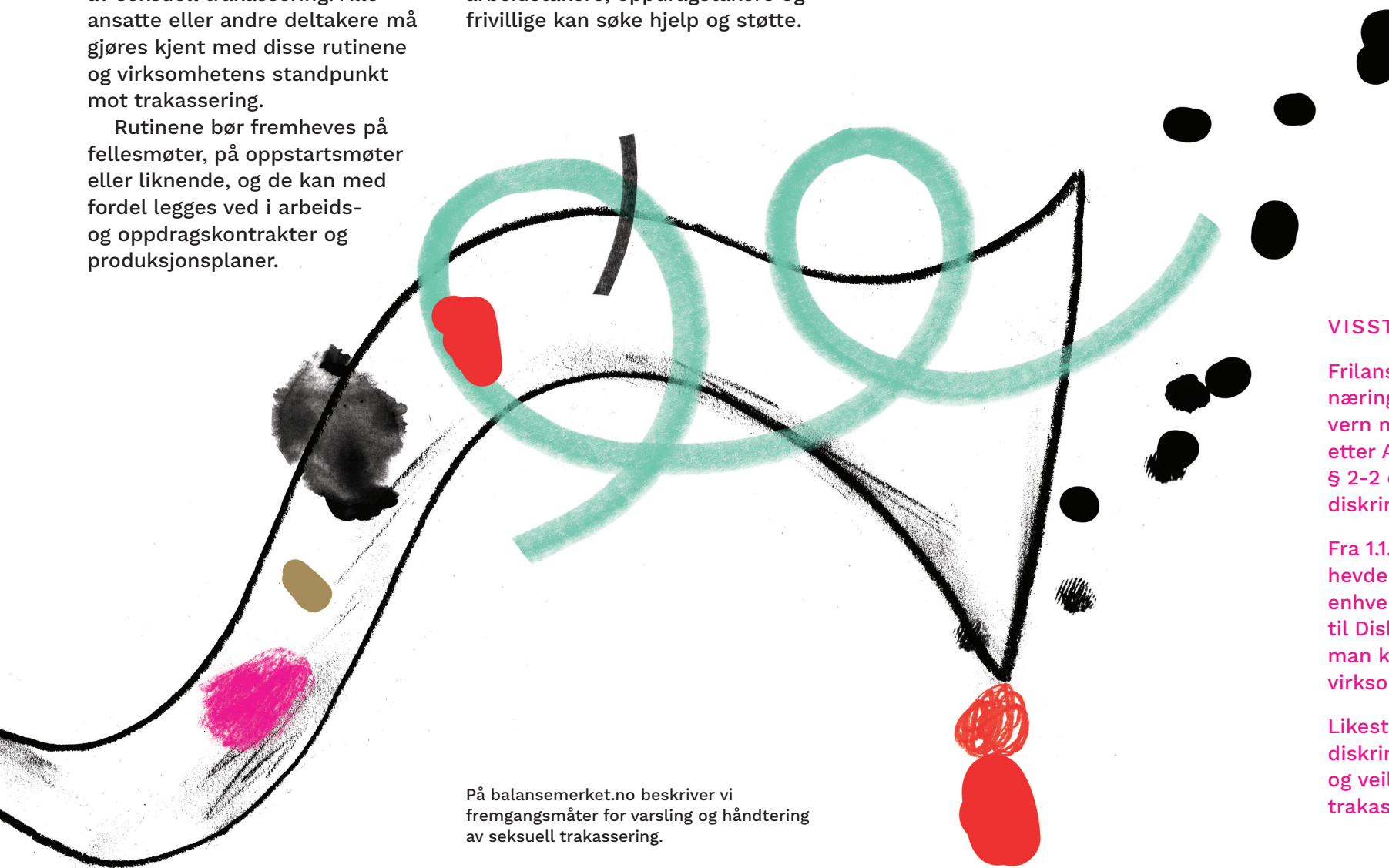
På balansemerket.no beskriver vi fremgangsmåter for varsling og håndtering av seksuell trakassering.

VISSTE DU AT...

Frilansere, selvstendige næringsdrivende og frivillige har vern mot seksuell trakassering etter Arbeidsmiljøloven § 2-2 og Ligestillings- og diskrimineringsloven § 13.

Fra 1.1.2020 blir det enklere å hevde sine rettigheter. Da kan enhver klage saken sin inn til Diskrimineringsnemda, og man kan rette klage mot både virksomheter og privatpersoner.

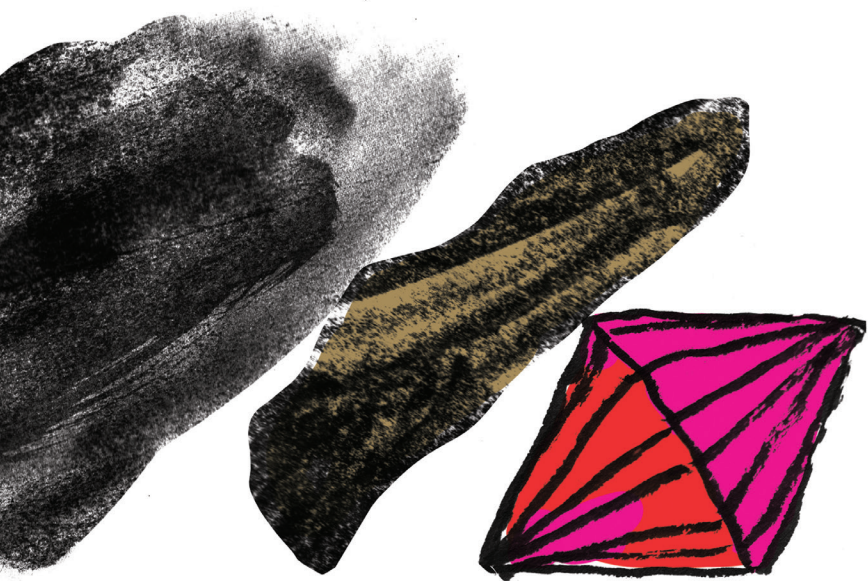
Ligestillings- og diskrimineringsombudet tilbyr råd og veiledning i saker om seksuell trakassering og diskriminering.



Konsekvenser

Når virksomheten har etablert regler for et trygt arbeidsmiljø, er det viktig å samtidig snakke om hva som skjer dersom reglene brytes.

Reaksjonene må stå i forhold til alvoret i det som har skjedd. Alvoret i en sak avhenger av en rekke faktorer: kontekst, hyppighet, relasjon mellom partene, makt- og avhengighetsforhold og eventuelle følger av hendelsen. Det er nyttig å gjøre seg opp noen tanker i fellesskap om ulike typer oppførsel, kontekster og relasjoner som vil avkreve reaksjoner.



- ~ Hvilke regelbrudd kan vi forestille oss at fører til en advarsel?
- ~ Hva er eksempler på hendelser som fører til fratakelse av ansvar?
- ~ Hva er eksempler på oppførsel som fører til slutt på samarbeid og eventuelt i hvor lang tid?
- ~ Hva slags oppførsel kan føre til oppsigelse?

Dersom trakasseringen kan rammes av straffeloven skal arbeidsgiver i samråd med den som er rammet vurdere å politianmelde saken.

Når konsekvenser og reaksjoner er diskutert på forhånd er det langt enklere å håndtere en sak dersom den oppstår.



Ansvar

Ledere bør gå foran som et godt eksempel og bidra til å skape gode normer og holdninger i arbeidsmiljøet. En leder som tar tydelig standpunkt mot seksuell trakassering og diskriminering skaper tillit. Det blir lettere for alle å vokte sine egne grenser når de vet at de har ledelsen i ryggen.

Frilansere, selvstendige næringsdrivende og frivillige regnes som spesielt utsatte grupper. Uten fast ansettelse kan det være vanskelig å varsle i frykt for å gjøre seg upopulær i fremtidige jobbsøkningsprosesser. Balansekunst oppfordrer til at et punkt om vernet mot seksuell trakassering inkluderes i alle arbeidskontrakter.

På balansemerket.no finner du forslag til kontrakttekst.



Snakk om det



Godt forebyggende arbeid mot seksuell trakassering handler ikke kun om ha regler og rutiner liggende på en server, de må også ligge i bevisstheten. Samtaler om grenser, regler, rutiner og risikofaktorer bør løftes frem jevnlig på personalmøter, i medarbeidersamtaler og ved oppstart av nye produksjoner. Det er viktig at det er lav terskel for å ta opp dette temaet.

Seksuell trakassering henger sammen med normer og holdninger. Arbeidsmiljøet kan derfor ha nytte av å tematisere andre likestillingsspørsmål. Balansekunst tilbyr workshops om eksempelvis normkritikk, likestilling, hersketeknikker og representasjon. Workshopene kan bidra til økt bevisstgjøring og en åpen dialog i virksomheten.

Vil du ha Balansemerket?

1. Kurs

Virksomheten mottar kursing med formål å øke bevisstheten rundt grenser, relasjoner og makt. I tillegg gis en innføring i lovverket og vi presenterer praktiske tiltak.

2. Tiltak

Virksomheten gjennomfører tiltak, med veiledning fra Balansekunst.

3. Merke

Ved gjennomført kursing og igangsatte tiltak mottar virksomheten Balansemerket. Merket kommuniserer at organisasjonen er bedre rustet til å håndtere saker, og at kontinuerlig arbeid mot seksuell trakassering er en prioritert oppgave.

Balansemerket er til for både små og store kulturvirksomheter, og for både organiserende, produserende og utøvende aktører.

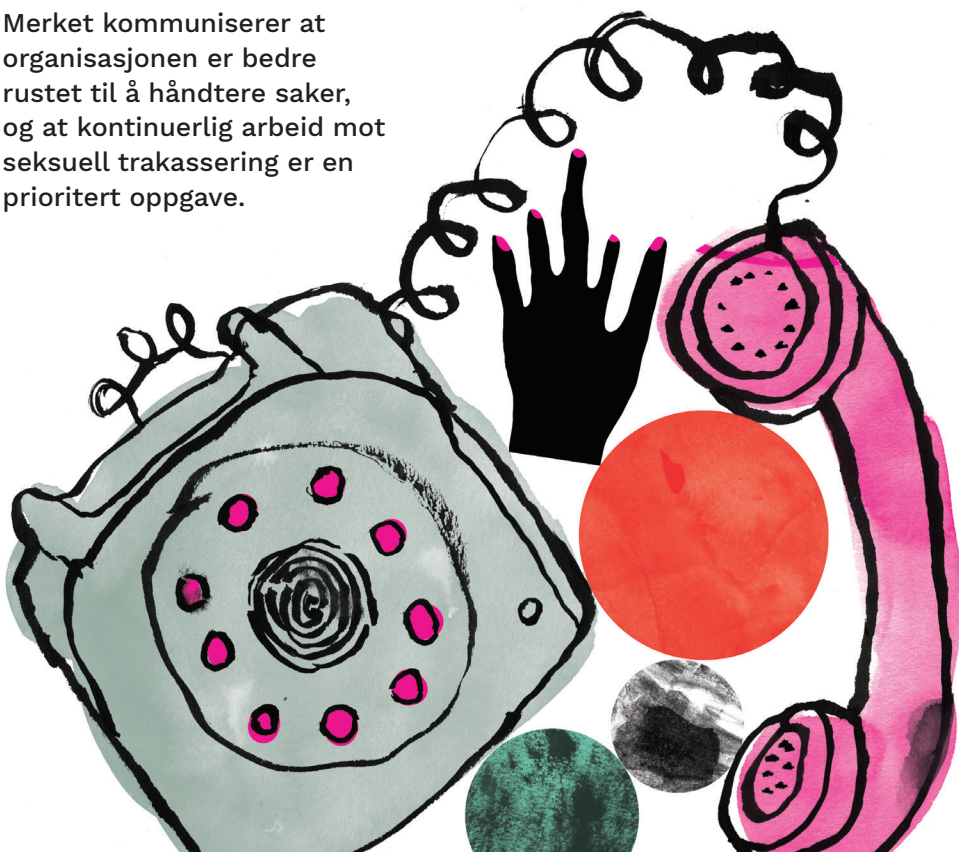
Ta kontakt på
hei@balansekunstprosjektet.no



Balansemerket er et initiativ fra Balansekunst. Balansekunst er et samarbeid mellom over 80 norske kunst- og kulturorganisasjoner som jobber for et likestilt og mangfoldig kulturliv.

Anbefalingene i denne brosjyren tar utgangspunkt i Likestillings- og diskrimineringsombudet og Arbeidstilsynets kampanje *Sett strek*, med tilpasninger rettet mot kulturlivet.

Balansemerket er utviklet av Siri Haugan Holden, Cecilie Kollander Noreng og Victoria Øverby Steinland



Illustrasjoner: Sunniva Sunde Krogseth
Design: Jakobsen Frukt & Grønt
Trykk: Nilz & Otto

Balansemerket er utviklet med støtte fra Kulturdepartementet.

Balansemerket.no
2019

BALANSEMERKET.NO