

KARTLEGGING!

Hvilke risikofaktorer for diskriminering, seksuell trakassering eller andre overtramp finnes i virksomheten, og hvordan kan disse forebygges?

RISIKOFAKTOR	I DIN VIRKSOMHET	ANBEFALTE TILTAK
<p>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.</p>		<p>Synliggjøre vernet mot seksuell trakassering i oppdragskontrakter for frilansere og selvstendig næringsdrivende.</p> <p>Innføre og informere godt om tydelige rutiner for håndtering av uønskede hendelser også under kortere produksjoner.</p>
<p>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.</p>		<p>Tydelig instruks til ansettelseskomiteer om å rekruttere og utlyse utenfor vante kretser.</p>
<p>Hierarkier og konkurranse I deler av kulturlivet er det tøff konkurranse om få og prestisjefylte plasser og muligheter. Noen institusjoner og personer besitter mye makt i kraft av å kunne avgjøre andres karrieremuligheter. I konkurransepregede miljøer kan det koste folk mye å varsle om uønsket atferd.</p>		<p>Tydelige rutiner som bidrar til å gjøre det trygt å varsle.</p> <p>Åpne samtaler som skaper en kultur der det å varsle ikke oppleves som å skade sin karriere.</p>

<p>Gjennomtrekk Mange i kulturlivet jobber i produksjoner med begrenset varighet, og går stadig fra en arbeidsplass til den neste. Når man vet at arbeidsforholdet opphører om kort tid, vil mange velge å unngå å varsle om kritikkverdige forhold. På den måten kan ukultur få vokse frem.</p>		<p>Synliggjøre vernet mot seksuell trakassering i oppdragskontrakter for frilansere og selvstendig næringsdrivende.</p> <p>Innføre og informere godt om tydelige rutiner for håndtering av uønskede hendelser også under kortere produksjoner.</p>
<p>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?</p>		<p>Tydelige samtaler om hvilke ansvarsområder som tilfaller hvem.</p> <p>Utnevne et "verneombud" selv i små produksjoner.</p>
<p>Alkohol Premierer, utstillinger, konserter, konferanser – alkohol er ofte tilstede i kulturlivet. Fest og alkohol kan skape økt risiko for seksuell trakassering.</p>		<p>Lage retningslinjer for tryggere alkoholkultur. Ledere kan for eksempel fraråde ansatte å vorse før fest, og man kan unngå å servere brennevin.</p> <p>Arrangører kan unngå å tilby alkohol på utøveres raider.</p>
<p>Glidende overgang mellom jobb og privatliv Mange kunstnere bruker personlige elementer i sitt kreative arbeid. Turnéliv, kveldsarbeid og sosiale settinger, ofte med alkohol involvert, innebærer likeledes en glidende overgang: hva er jobb og hva er privatliv?</p>		<p>Bevisstgjøring rundt egne og andres grenser i virksomheten.</p> <p>Trygge den enkelte på at det er lov å sette grenser, at det er lov si ifra og at det er ønskelig at ansatte varsler om uønskede forhold.</p>

<p>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.</p>		<p>Et tips fra scenekunstmiljøer er å innføre en rutine hvor øvelsene starter og slutter med en runde hvor alle får mulighet til å snakke om grenser og opplevelser, og gi innspill og tilbakemeldinger til hverandre. En snakkepinne går på rundgang slik at alle får ordet.</p> <p>Flere og flere produksjoner hyrer inn <i>intimitetskoordinatorer</i> for å ivareta skuespillere som spiller inn intime scener.</p>
<p>Seksualisert yrkesrolle Idolisering av skuespillere og musikere kan ofte innebære elementer av seksualisering. "Å spille på sex" er et kjent uttrykk i bransjen. Som utøvende kunstner kan man oppleve at utseende og seksualitet vektlegges i andres vurdering og beskrivelse. I så måte kan man snakke om at selve yrkesrollen er seksualisert.</p>		<p>Utfordre kjønnet og seksualisert omtale av utøvende kunstnere, artister og skuespillere – si ifra når det skjer.</p>
<p>Talentvern I enkelte produksjoner og miljøer går hensynet til talentene foran hensynet til alle andre. Det gjør det særlig vanskelig å varsle om uønskede forhold som involverer en særlig talentfull person.</p>		<p>Synliggjøre vernet mot seksuell trakassering i oppdragskontrakter for frilansere og selvstendig næringsdrivende.</p> <p>Innføre og informere godt om tydelige rutiner for håndtering av uønskede hendelser også under kortere produksjoner.</p>

<p>Medieoppmerksomhet Å være kjent kan gi makt. Samtidig kan terskelen for å varsle bli ekstra høy på grunn av potensiell medieoppmerksomhet. Å så i en varslersak er tøft, og det er ekstra tøft dersom saken omtales og diskuteres i offentligheten.</p>		<p>Sørg for et godt støtteapparat rundt kjente personer som ønsker å varsle. Informer om at dette vil komme på plass dersom man ønsker å varsle.</p>
<p>Maktmur Dersom maktpersoner som trakasserer "kjenner alle" kan det være vanskelig for utsatte å varsle. Hvem skal man varsle til dersom alle har en eller annen nær relasjon til den det gjelder? Som virksomhet er det viktig å ha mange ulike kontaktpersoner for varsling og ha åpne samtaler for å motvirke maktmur.</p>		<p>Som virksomhet er det viktig å ha mange ulike kontaktpersoner for varsling og ha åpne samtaler for å motvirke maktmur.</p>
<p>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.</p>		<p>Tydliggjøring av roller og ansvar.</p>
<p>Bystander-effekt "Alle" vet at det foregår maktmisbruk og grenseoverskridelser, men ingen gjør noe. Alle forventer at noen andre skal ta grep, og ansvaret forskyves. At ingen sier ifra skaper samtidig en kultur hvor maktmisbruk fremstår som vanlig – "sånn er det bare".</p>		<p>Snakk om bystander-effekt i arbeidsmiljøet, og gi tydelig informasjon om rutiner for varsling og enhver arbeidstakers plikt etter arbeidsmiljøloven til å bidra til et trygt miljø.</p>

<p>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.</p>		<p>Være oppmerksom på egne og andres personlige grenser.</p> <p>Stadig reflektere over hvordan situasjoner vil oppleves for andre, det være seg kolleger eller publikum.</p>
<p>Arbeid der personer jobber tett sammen alene Når to personer jobber sammen alene, kan det føles ekstra sårbart og utrygt å bli utsatt for noe ugreit. Det kan være vanskelig å varsle når man ikke har vitner å støtte seg til.</p>		<p>Bevisstgjøring rundt egne og andres grenser i virksomheten.</p>
<p>Arbeid som involverer tett kontakt med kunder eller publikum Kunder og publikum er ute og har det gøy. Ikke alle klarer å oppføre seg, og mange kunder, besøkende og publikummere glemmer at det som er fest og moro for dem er jobb for andre.</p>		<p>Arrangør bør sørge for at lokalet skal være et trygt sted og at sikkerhetsvaktene må ta trakassering fra publikum på alvor. Arrangøren må tydeliggjøre at dette er en arbeidssituasjon for utøvere, frivillige og ansatte.</p> <p>Utøvere og arbeidere skal vite at det er lov å si ifra, selv om du er på jobb!</p>
<p>Manglende kunnskap og/eller negative holdninger til grupper, for eksempel til kvinner, lhbtq-personer, personer med flerkulturell bakgrunn, urfolk, religiøse minoriteter, personer med funksjonsnedsettelse.</p>		<p>Stadefeste at virksomheten skal være et inkluderende sted, og at uttrykk for ekskluderende holdninger er uakseptabelt. Arrangere holdningsskapende kurs for å øke kompetansen.</p>
<p>Seksualisert kultur og sjargong på arbeidsplassen Noen synes grove vitser er kjempegøy. Enkelte steder kan det oppstå en kultur hvor det å være litt drøy og frekk blir normen. Det er ofte ikke like morsomt for</p>		<p>Tydlig standpunkt fra ledernivå – hva er greit og ikke greit.</p>

alle.		
Manglende kunnskap om diskrimineringsutfordringer og manglende evne for å forstå andre gruppers perspektiver		Jevnlige kurs og samtaler, man kan for eksempel ta i bruk Balansekunsts samtaleverktøy.
Homogene miljøer Finnes det lite mangfold kan man gå glipp av ulike perspektiver, og man risikerer i verste fall å forsterke eller bekrefte normer i samfunnet. Underrepresenterte grupper blir samtidig ekstra synlige når de trer inn i miljøet.		Jobb målbevisst for bedre representasjon. Vær mangfoldsbevisst ved neste rekrutteringsprosess. Les mer under Balansemerkets tiltak <i>Representasjon</i> .