

## RESUMÉ: UNDERSØGELSE AF GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD

Her er et kort sammendrag af hovedkonklusionerne i en meget omfattende undersøgelse. Undersøgelsen er en uafhængig, videnskabelig forskningsundersøgelse fra Aarhus Universitet med titlen *GRÆNSEOVERSKRIDENDE ADFÆRD: Diskrimination, chikane, uønskede seksuelle oplevelser, vold og magtmisbrug i film-, tv- og scenekunstbranchen*. Sammenfatningen her afdækker ikke alle de mange og komplekse forhold, der dokumenteres.

### Undersøgelsens formål og omfang

Med ambitionen om at skabe et retvisende billede af grænseoverskridende adfærd inden for film, tv og scenekunst har Dansk Skuespillerforbund, Danske Filminstruktører, Producentforeningen og Dansk Teater fået udarbejdet en omfattende kvalitativ og kvantitativ undersøgelse blandt foreningernes medlemmer. Sammenlagt har 2500 medlemmer haft mulighed for at besvare et spørgeskema, og 59,4% deltog. Derudover er der gennemført 40 kvalitative interviews som opfølgning. Både den kvantitative og kvalitative undersøgelse omfatter arbejdsgivere og medarbejdere, fastansatte, freelancere og selvstændige, forskellige faggrupper og fordeler sig på køn, alder, seksualitet og etnicitet. Det er altså en meget omfattende undersøgelse med en høj svarprocent, og undersøgelsen vurderes at være fuldt repræsentativ for branchen.

Undersøgelsen er gennemført før den anden "MeToo-bølge" startede i Danmark med Sofie Lindes tale ved Zulu Comedy Galla 26. august 2020.

### Afgrænsning af grænseoverskridende adfærd i en elsket branche

Det er en afgørende forudsætning for undersøgelsen, at grænseoverskridende adfærd ikke blev defineret på forhånd. Hvad der mere præcist forstås ved grænseoverskridende adfærd, bliver således udledt af besvarelserne i den kvantitative og kvalitative undersøgelse.

Undersøgelsen grupperer de forskellige former for grænseoverskridende adfærd og nuancerer hermed hvad der opfattes som grænseoverskridende – se side 4-7.

Det er meget tydeligt, at respondenterne elsker deres branche, projekterne, kunsten og den tætte, kreative arbejdsproces, og derfor er det vigtigt for dem at skelne imellem krænkende adfærd og grænsesøgende kreativitet.

Der er en tydelig skelnen mellem at udfordre faglige/kreative grænser og tolerere grænseoverskridende adfærd. Det sidste opfattes som magtudøvelse.

På samme måde er besvarelserne i undersøgelsen tydelige, når det gælder uønskede seksuelle oplevelser - de forbindes IKKE med intimitet og flirt - men med rå magt.

Personerne i undersøgelsen skelner mellem et presset arbejdsmiljø pga. krav, økonomi og tid - og så et diskriminerende og fjendtligt arbejdsmiljø.

### Hvor mange har oplevet grænseoverskridende adfærd:

Undersøgelsen dokumenterer store problemer med grænseoverskridende adfærd - defineret som diskrimination, chikane, uønskede seksuelle oplevelser, fysisk og psykisk vold og magtmisbrug.

Branchen har en udbredt mangel på ligestilling og diskrimination af især kvinder på alle niveauer: Økonomisk, fagligt, i forhold til krop og alder.

### Oplevelser med forskellige former for grænseoverskridende adfærd

	Diskrimination og/eller chikane	Uønskede seksuelle oplevelser	Fysisk og/eller psykisk vold	Magtmisbrug	Manglende rettigheder
Kvinder	59%	50%	33%	46%	41%
Mænd	23%	19%	22%	28%	14%
Seksuelle minoriteter (mænd)	34%	29%	25%	33%	18%
Seksuelle minoriteter (kvinder)	63%	59%	41%	62%	42%
Etniske minoriteter (mænd)	52%	38%	14%	46%	21%
Etniske minoriteter (kvinder)	79%	68%	48%	59%	53%

Kvinder i brancherne er klart mest udsat for grænseoverskridende adfærd: 59% af alle kvinder har oplevet diskrimination og 50% har haft uønskede seksuelle oplevelser. Det er langt over landsgennemsnittet på 20%, ifølge nøgletal fra undersøgelsen "Sex i Danmark 2019".

23% af mændene i undersøgelsen har oplevet diskrimination/chikane, og 19% har haft uønskede seksuelle oplevelser. Altså rammes dobbelt så mange kvinder som mænd.

Kvinder og mænd, der tilhører etniske og/eller seksuelle minoriteter er mest udsatte.

Gruppen med den klart højeste andel af grænseoverskridende adfærd, er kvinder fra etniske minoriteter: 79% har oplevet diskrimination og 68% har haft uønskede seksuelle oplevelser.

Alder: Yngre kvinder er særligt udsatte: 66% af de 18 - 35-årige kvinder har haft uønskede seksuelle oplevelser. Det er mere end tre gange hyppigere end 18 - 35-årige mænd, hvor er tallet 19%.

Ansættelsesformer: Freelance-ansatte og selvstændige er mere udsatte end fastansatte - også her rammer den grænseoverskridende adfærd markant flere kvinder og etniske og seksuelle minoriteter.

Tidsperspektiv: De grænseoverskridende oplevelser finder stadig sted. 6% af respondenterne har oplevet diskrimination og chikane inden for de seneste to måneder, og 4% har oplevet uønskede seksuelle oplevelser inden for samme periode.

#### **Manglende rettigheder og magtmisbrug:**

Markant flere kvinder end mænd har oplevet manglende rettigheder og magtmisbrug - henholdsvis 41% og 46%. Tallene for mænd er 28% og 14%. Seksuelle og etniske minoriteter er i langt højere grad udsat for manglende rettigheder og magtmisbrug.

#### **Hvem udøver den grænseoverskridende adfærd:**

Det er hyppigst ledere (ca. 30%) og ældre/mere erfarne kolleger (ca. 30%), der står bag krænkelserne. På alle niveauer er det mænd, der udøver langt den største andel af den krænkede adfærd, og undersøgelsen viser klart, at adfærden har en tydelig sammenhæng med magt - hvad enten det er den formelle magt som hos ledere eller uformel magt hos kolleger i kraft af deres status, erfaring, social og kulturel status, etc.

### **Hvor finder den krænkede adfærd sted:**

Den krænkende adfærd finder både sted i arbejdsituationer, hvor flere mennesker er samlet, og på tomandshånd. 46% af kvinderne har oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen synligt for andre, og 37% har oplevet krænkende adfærd på arbejdspladsen skjult for andre. Tallene for mænds oplevelser er markant lavere, henholdsvis 28% og 19%.

I undersøgelsen angiver mange, at de har bevidnet eller er blevet betroet oplevelser med grænseoverskridende adfærd. Krænkelserne finder sted på scenen, under prøver og optagelser og på arbejdspladsen i øvrigt - men i lige så høj grad i sociale sammenhænge - premierfester, middage og byture med kolleger i forbindelse med arbejdet.

### **Krænkelserne anmeldes ikke:**

Tavsheden er paradoksalt. De krænkede taler kun i meget begrænset omfang om deres oplevelser. Blot 5% taler med en tillidsrepræsentant og kun 5% benytter en kontakt i fagforeningen - de opfattes som "en del af systemet". I stedet taler de krænkede med partnere, familier, venner, psykologer og kolleger om oplevelserne. De mangler tillid til, at der bliver taget hånd om den grænseoverskridende adfærd eller oplever, at oplevelsen bagatelliseres. De frygter også for personlige og/eller professionelle repressalier.

Resultatet er en udbredt tavshedskultur, og konsekvensen er, at den grænseoverskridende adfærd nedtones, gradvist normaliseres og kan fortsætte.

### **Grænseoverskridende adfærds betydning for liv og karriere**

Der er mange alvorlige konsekvenser af krænkende oplevelser, f.eks. stress, depression, nedgørelse af faglighed, mistet selvtillid, manglende tillid til andre mennesker, skam og fysisk og psykisk ubehag. Derudover risikerer mange at forlade branchen, som så mister erfaring, ekspertise og talent. Kvinder oplever i langt højere grad dette end mænd.

Samlet mener 58% af kvinderne, at oplevelserne har haft negativ betydning for deres liv og karriere. 39% svarer "nogen betydning", 19% svarer "stor betydning". Blandt kvinder fra etniske minoriteter er andelen hele 74% (50% "nogen" og 24% "stor") - den største andel i undersøgelsen.

Blandt mænd er andelen langt mindre: 27% mener oplevelserne har haft negativ betydning for dem og deres karriere. 21% svarer "nogen betydning" og 6% "stor betydning".

### **Hvorfor kan grænseoverskridende adfærd forekomme i sådan et omfang?**

Undersøgelsen peger på følgende hovedårsager til det omfattende problem:

- Det er en branche, folk elsker og gerne vil beskytte – de **VIL** kunsten, og ofrer sig
- Det er en branche med usikre ansættelsesforhold, hvor det handler om at sige **JA**.
- Det er en branche, hvor adfærden i vidt omfang udføres af mænd med formel eller uformel magt – og kun i begrænset omfang af kvinder
- Det er en branche med en udbredt tavshedskultur, som ingen eksisterende strukturer, systemer eller organisationer har formået at bryde til dato.

Undersøgelsen er anonymiseret, og det er ikke muligt at skelne mellem film, tv og scenekunst.

<b>Diskrimination / chikane</b>	<p>Defineres som en oplevelse af at blive behandlet anderledes eller dårligere af grunde, der ikke har at gøre med faglighed. Desuden forstås diskrimination og chikane som perioder med ubehagelige, ondskabsfulde og ydmygende kommentarer rettet mod blandt andet køn, krop, seksualitet, alder og etnicitet. Endelig opleves diskrimination og chikane som ubehagelig og ydmygende ekskluderinger fra fællesskabet.</p>
<b>Direkte diskrimination</b>	<p>Definition: Diskrimination, der er rettet mod en bestemt person f.eks. på baggrund af dennes køn, seksualitet, krop, alder eller etnicitet, og hvor den enkelte behandles dårligere end andre ville blive i en lignende situation.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Den rolle ville jeg aldrig kunne spille, for den er jeg for bøsset til. Selvom der ikke er nogen, der er i tvivl om at jeg kan spille morder."</i></p>
<b>Indirekte diskrimination</b>	<p>Definition: Indirekte diskrimination er ikke nødvendigvis intenderet, men en type af diskrimination, der afspejler normer, praksisser og regler gælder for alle, men påvirker særlige grupper anderledes end andre.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Jeg er meget opmærksom på det 'at være kvinde'" og jeg føler, at jeg skal "være mere opmærksom på min adfærd. Både at jeg skal være mere 'sjov og charmerende' for ikke at blive stemplet som 'sur kælling' og 'skrap dame'.</i></p>
<b>Diskrimination på baggrund af perception og association</b>	<p>Definition: Denne form for diskrimination handler om, at enkelte individer forbindes med særlige karakteristika, f.eks. etnicitet eller seksualitet, som vedkommende ikke besidder, men alligevel diskrimineres som havde vedkommende besiddet disse karakteristika.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Jeg skal hele tiden forklare, at jeg ikke er muslim". F.eks. "Nå er du ikke ghettobarn?"</i></p>
<b>Chikane</b>	<p>Definition: Chikanen opleves som et adfærdsmønster, hvor f.eks. fjendtlige bemærkninger, usaglige angreb, øgenavne og ydmygelser bliver en del af arbejdsmiljøet.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"En instruktør blev gentagne gange ved at chikanere mig blandt andet ved at lade mig arbejde og gentage øvelser utallige gange foran hele holdet, så alle kan kunne hvor lidt jeg forstod af opgaven. Hele holdet begyndte at drille mig."</i></p>
<b>Fjendtligt arbejdsmiljø</b>	<p>Definition: Det fjendtlige arbejdsmiljø er tæt forbundet med chikane, fordi det handler om gentagne og vedvarende negative handlinger rettet mod en eller flere personer med det mål at såre, intimidere og ydmyge, men er oftest bredere rettet og accepteres ofte med henblik på at nå et fagligt mål.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Kvinderne blev i flæng blev ydmyget, fordi de efter hans mening ikke var tynde nok."</i></p>

<b>Uønskede seksuelle oplevelser</b>	Uønskede seksuelle oplevelser forbindes ikke med flirt og intimitet, men med magt og med ubehagelige, ydmygende eller chikanerende seksualiseringer. Rapporten definerer uønskede seksuelle oplevelser som enkelte episoder, kortere eller længere forløb, hvor seksuelle, fysiske og psykiske grænser overskrides. De uønskede seksuelle oplevelser kan både tage form af krænkelser og overgreb og de er koblet til forskellige fysiske, psykiske, økonomiske eller sociale magtstrukturer.
<b>Fysiske overgreb</b>	Definition: Denne kategori dækker overgreb såsom fuldbyrdede voldtægter, voldtægtsforsøg og pres til seksualiserede handlinger, og uønskede samlejelignende handlinger. Citat fra rapporten: <i>"Jeg vågnede med ham stønnende ovenpå mig, men jeg kæmpede mig væk. I det efterfølgende år nedgjorde mig og latterliggjorde mig i arbejdsprocesserne. De andre grinede med."</i>
<b>Quid pro quo</b>	Definition: Jobmuligheder og karriere bruges som seksuelt pressionsmiddel, hvor ansættelse eller forfremmelse afhænger af seksuelle modbydelser. " Citat fra rapporten: Hvis du tager mig i munden, gør jeg dig til stjerne", "Husk at der er jobs i mig"; "Jeg sagde nej tak til daten og fik aldrig svar på castingen."
<b>Aftalebrud</b>	Definition: Aftaler vedrørende fx løn overholdes ikke og i stedet mødes man med krav om ekstra (ofte seksuelle) ydelser. Aftalebrud handler også om aftaler, der ikke overholdes i forbindelse med sexscener ofte uden at nogen bryder ind og uden repressalier. Citat fra rapporten: <i>"Vi spiller en scene med overgreb, og hver gang vi er på går vedkommende et skridt længere. Jeg har da overvejet, hvor langt han var gået, hvis forestillingen havde kørt meget længere."</i>
<b>Blufærdighedskrænkelser og uønskede befølinger</b>	Definition: Blufærdighedskrænkelser og uønskede befølinger handler om uønsket seksuel kontakt. Dette kan finde sted uden fysisk kontakt, når en person f.eks. blottes eller onanerer foran andre. Men det kan også handle om at se andres kroppe uden deres tilladelse eller røre andres kroppe igen uden deres tilladelse. Citat fra rapporten: <i>"Jeg fandt ud af at de zoomede ind på mine bryster og blev ved med det efter der var blevet sagt tak"</i> .
<b>Verbale seksuelle handlinger</b>	Definition: Denne kategori dækker uønskede seksuelle tilnærmelser, uønskede tilråb og kommentarer og blufærdighedskrænkelser. Citat fra rapporten: <i>"Vi havde været på et filmset i et stykke tid, og det havde været vildt sjovt og med en lidt grov tone, men de sidste dage ændrede det sig, fordi to af de andre pludselig jokede om sex med mig, men jeg var ikke længere med i joken."</i>
<b>Digitale krænkelser</b>	Definition: Digitale krænkelser kan virke som en forlængelse f.eks. af den diskrimination og chikane, der allerede foregår på arbejdspladsen, men kan også begås af f.eks. fans eller medlemmer af mediestanden. Citat fra rapporten: <i>"Jeg håber at vedkommende slettede billedet, men den oplevelse fik mig til at tænke... I hvilken anden branche bliver man bedt af professionelle aktører, om at sende nøgenbilleder af sig selv som jobansøgning? Det gør jeg ikke igen."</i>

<b>Fysisk og psykisk vold</b>	<p>Dette område dækker direkte voldsepisoder, trusler og andre former for adfærd, der skaber en reel bekymring for en eller fleres sikkerhed, hvad enten det er på eller udenfor arbejdspladsen.</p>
<b>Fysisk vold</b>	<p>Definition: Dette handler om eksplicit fysisk vold, som f.eks. overfald, forsøg på kvælning, spark, slag og skub.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"En underviser pressede mig fysisk op af en væg og strammede mit halstørklæde", "Jeg er blevet slået i hovedet med et manuskript. Af instruktøren"</i></p>
<b>Trusler om vold</b>	<p>Definition: Trusler om vold indebærer en risiko for målet for truslernes sikkerhed og kan have både fysiske og psykiske konsekvenser.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Blev truet med at blive 'smadret', hvis jeg ikke gjorde som der blev sagt", "En kollega skubbede mig op af væggen og sagde at han ville gøre mit liv til et helvede"</i></p>
<b>Materiel vold</b>	<p>Definition: Når respondenterne i undersøgelsen beskriver episoder med trusler, beskriver de ofte disse som forbundet med ansættelser, lønninger og kontrakter. I den forstand er trusler tæt forbundet med, hvad man kan definere som materiel vold. Materiel vold behøver ikke at indebære fysisk vold eller trusler herom, men det indebære en risiko for målet for den materielle volds sikkerhed og økonomi.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Blev truet med at jeg ikke ville få arbejde i filmbranchen igen, da jeg på en optagelse gjorde opmærksom på, at jeg endnu ikke havde set en kontrakt. Meget ubehagelig producer."</i></p>
<b>Psykisk vold</b>	<p>Definition: Psykisk vold handler således om gentagne og vedvarende negative handlinger rettet mod en eller flere personer med det mål at såre, intimidere og ydmyge.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"En kollega bagtalte mig og fortalte løgne til en chef, hvilket resulterede i at jeg ikke fik tilbudt mere arbejde pågældende sted. Jeg blev også mobbet direkte foran instruktøren og de andre kolleger."</i></p>

<b>Magtmisbrug og ligeret</b>	<p>Magtmisbrug både kan udføres af individer og arbejdspladser, at ledere og af ansatte såvel som af alle køn. Fælles for magtmisbruget er på tværs af de nedenstående fem former, at individets værdighed ikke respekteres og at der jobperformances enten forstyrres eller forpures ligesom fortjent anerkendelse tilbageholdes</p>
<b>Organisatorisk magtmisbrug</b>	<p>Definition: Organisatorisk magtmisbrug forekommer, når en arbejdsgiver eller en institution misbruger en eller flere ansatte enten ved at udnytte deres arbejdskraft eller gennem f.eks. psykisk vold og ydmygelse.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Fordi jeg sagde fra mod ham blev jeg blacklistet", "At få fremlagt en 8 timer arbejdsdag i starten af projektet, og dernæst forventes det at jeg er til rådighed i alle mine vågner timer i fem uger"</i></p>
<b>Institutionel magtmisbrug</b>	<p>Definition: Institutionel magtmisbrug forekommer, når magtmisbrug bliver en accepteret del af arbejdsmiljøet eller bruges som et kortsigtet middel til at nå målet.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Hvis du ved at din instruktør er sociopat og går rundt og krænker andre folk hvordan kan du så blive med blindt at støtte og bakke op om denne person? Jeg synes ærlig talt det er pinligt at respekterede selskaber stirrer sig så blinde på blot at få lidt mere succes at de støtter op en person som har ødelagt flere menneskers liv."</i></p>
<b>Økonomisk magtmisbrug</b>	<p>Definition: Økonomisk magtmisbrug viser sig, når et enkelt individ begunstiger sig selv økonomisk, når legitime løn og arbejdsvilkår eller aftaler herom betvivles eller afvises, når der tilføjes ekstra og krav, der rækker ud over den oprindelige aftale og når spørgsmål om økonomi bruges til at deligitimere andre.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Det bør ikke være en naturlov, at producenten i en dansk filmproduktion er den, der administrerer økonomien (er modtager af filmstøtte og ansvarlig overfor institut og investorer). det bliver misbrugt og giver uindskrænket magt."</i></p>
<b>Magtmisbrug som magtkamp</b>	<p>Definition: Magtmisbrug kan også opstå som resultat af en magtkamp mellem enkelte individer. Sådanne magtkampe kan opstå i forlængelse af det konkurrenceelement, der er en integreret del af en branche med få jobs og ofte en stram økonomi.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>Magtkampe "mellem instruktører og hovedrollen smadrede hele produktionen. Det blev alle mod alle", "føler at man skal vælge side for at være inde i varmen og for ikke at blive blacklistet"</i></p>
<b>Karriereobstruerende magtmisbrug</b>	<p>Definition: Karriereobstruerende magtmisbrug handler om at påvirke andres karriere og muligheder i branchen ved eksempelvis at begrænse vedkommendes adgang til kollegaer, instruktører, producenter og ledere og ved at miskreditere vedkommendes faglighed og samarbejdsevner.</p> <p>Citat fra rapporten: <i>"Konstant frygt for at blive blacklistet, hvis man italesætter problemer", "Jeg sagde nej tak til sex, derefter fik en anden den rolle, jeg var blevet lovet", "Jeg blev truet med aldrig at få en fod inden for i branchen, hvis ikke jeg accepterede den elendige kontrakt"</i></p>